

# 大光銀行 統合報告書

ディスクロージャー誌  
情報編

# 2025





# 身近で頼りがいのある存在として、 地域のために生き、 地域の元気な未来をつくる

## 経営理念

- お客様に信頼され、親しまれる銀行として地域社会の繁栄に奉仕する。
- 健全経営に徹し、強固な経営体質を築き、安定した発展を持続する。
- 優れた人材の育成に力を注ぎ、清新はつらつとした行風を確立する。

## Vision (なりたい姿)

- 地域から信頼され、地域とともに成長し、地域の未来を創造する銀行
- 働く全ての人が互いに高め合い、いきいき・はつらつと輝いている銀行

### 【10年後の目標】

ROE 株主資本コスト(CAPM)以上  
PBR 上場地域銀平均以上

10年後

### 【2027/3期目標】

ROE 4.0%  
当期純利益 30億円

バックキャスト

第13次中計

### 【2025/3期実績】 (1年目実績)

ROE 3.28%  
当期純利益 24.9億円

### 【2024/3期実績】

ROE 2.31%  
当期純利益 17.1億円

2022年5月  
SBIグループと戦略的資本業務提携を締結

前中計

2015年3月  
前長期ビジョンの策定…  
「もっと、親しまれる銀行」へ

※1「ROE」は連結。株主資本ベース  
※2「株主資本コスト(CAPM)」は5~6%程度と認識  
※3「当期純利益」は親会社株主に帰属する当期純利益

## 【統合報告書2025】で読んでいただきたいポイント

### Value Upの進捗

2024年度は、頭取が交代し新体制として動き出した年度であり、また第13次中計「Value Up〜ワクワクする未来へ〜」の1年目でもあります。経営トップとしてのこだわりや地域への想い、中計の進捗や今後の方針について、「トップメッセージ」でお伝えします。

### 大光らしさ

「誰にも負けない高い熱量でお客さまに親身に寄り添うこと」。私たちの考える、この「大光らしさ」は、どんな場面で、どのように発揮されているのか。お客さまからいただいた声や担当者との熱い想いも交えて、「大光らしい」営業スタイルとして紹介します。

### ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取組みの一つとして、取締役会の実効性強化や企業価値向上について社外取締役各位からお考えを伺い、頭取と意見交換を行いました。その内容を「社外取締役メッセージ」として紹介しているほか、提言を受けての当行の対応を「トップメッセージ」でお伝えします。



## Mission (使命)

- お客さまの目指す「なりたい姿」の実現に貢献する

## Value (行動規範)

### 【たいこうの「地域密着宣言」】

私たちは、お客さまの良き相談相手として、

- お客さまを一番理解する銀行を目指します
- 「お客さま目線」で、全力で考えます
- お客さまの未来のために、新鮮な気付きをお届けします
- お客さまからのご相談に素早くお応えします
- お客さま一人ひとりに、いつも笑顔で心を込めて接します

## Purpose (存在意義)

- 身近で頼りがいのある存在として、地域のために生き、地域の元気な未来をつくる

## 目次

### 大光銀行グループの価値創造

- 1 経営理念体系・目次・編集方針
- 3 トップメッセージ
- 9 社外取締役メッセージ
- 13 企業価値向上に向けた取組み
- 15 大光銀行のあゆみ
- 17 地域のポテンシャル
- 19 大光銀行グループの価値創造プロセス
- 21 財務ハイライト
- 22 非財務ハイライト
- 23 サステナビリティへの取組み

### 価値創造のための経営戦略

- 27 長期戦略方針・中期経営計画
- 32 SBIグループとの資本業務提携
- 33 お客さまへの提供価値の向上に向けて
- 34 チャンネル戦略
- 35 「大光らしい」営業スタイル
- 37 法人戦略
- 42 個人戦略
- 47 業務改革
- 49 人材戦略
- 55 環境への取組み
- 57 社会への取組み
- 59 ステークホルダーコミュニケーション

### 価値創造を支える経営基盤

- 61 コーポレート・ガバナンス
- 65 役員一覧
- 67 リスク管理体制
- 69 コンプライアンス(法令等遵守)

### コーポレート・データ

- 71 会社概要/組織図
- 72 主要な業務の内容/大光銀行グループの状況
- 73 ネットワーク

## 大光銀行公式キャラクター

## なじらっこ



お客さまとのコミュニケーションを大事にする当行のキャラクターとして、公募により、新潟の方言「なじら? (いかがですか?)」と「らっこ」を組み合わせ、ネーミングしています。新潟県各地を巡って、おいしい情報や楽しい情報などをPICK UPし、ホームページ等で発信しています。

## 編集方針

大光銀行では、ステークホルダーの皆さまに当行グループの持続的な価値創造に向けた取組みを分かりやすくお伝えすることを目的に「統合報告書2025」を作成いたしました。

編集にあたっては、国際統合報告評議会(IIRC、現・IFRS財団)が発表した「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省の「価値協創ガイダンス2.0」などを参考にしております。

本誌は、銀行法第21条に基づいて作成したディスクロージャー誌(業務および財産の状況に関する説明書類)を兼ねております。ディスクロージャー誌としてご利用の際は、「大光銀行 ディスクロージャー誌 2025(資料編)」(当行ホームページ <https://www.taikobank.jp/>に掲載)をあわせてご覧ください。

本統合報告書には将来の業績に関する記述が含まれておりますが、これらの記述は将来の業績を保証するものではなく、経営環境の変化等により、実際の数値と異なる可能性があります。

# 身近で頼りがいのある存在として、 地域のために生き、 地域の元気な未来をつくる

取締役頭取 川合昌一

## ■新体制1年目を振り返って

昨年6月に大光銀行の頭取に就任しました。折しも、10年後を見据えた長期戦略方針と最初の3年間の第13次中期経営計画「Value Up～ワクワクする未来へ～」をスタートさせた直後の就任であり、これまでの1年間、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた基礎固めとして、態勢の構築に努めてきました。特に腐心してきたのが、お客さまに高い付加価値を提供していくための営業態勢の構築と、そのベースとして行員が高いモチベーションでお客さまと向き合っていくための人的資本経営の実践です。これらの取組みの概要はのちほどお話ししますが、態勢構築により成し遂げたい姿、それは「お客さまを一番理解す

る銀行」の実現にあります。

昨年の統合報告書でもお話ししましたとおり、私が頭取に就任する前からこだわり続けているのが、この「お客さまを一番理解する銀行」の実現です。長期戦略方針の行動規範、Valueの先頭に掲げるこの命題は、役職員全員が「お客さま本位の業務運営」に則った活動を行っていくための1丁目1番地として必要不可欠であると同時に、当行が地域においてプレゼンスを発揮し、お客さまから選ばれ続けていくための必要条件であると考えています。換言すれば、長期戦略方針のなりたい姿、Visionに掲げる「地域から信頼され、地域とともに成長し、地域の未来を創造する銀行」は、誰よりもお客さまを知ることなくしては成し得ないと思っています。

「お客さまを一番理解する銀行」の実現を図っていくうえで大切なことは、より多くのお客さまと接し、対話を深めていくことです。分からないことはお客さまが教えてください。対話を重ねることで、お客さまから学び行員自身の成長につなげることができますし、対話を通じてお客さまへの理解が深まることで、お客さまのお役に立ちたいという熱量が増してくると思っています。

私自身、頭取就任後に臨店や会合等を通じ、全ての営業店の数多くのお客さまにお会いしてきました。そこで感じたのが、支店長や営業担当者も含め、当行の担当者が深く理解できているお客さまは、当行に対して強いリレーションを感じてくださっているということです。「お客さまを一番理解する銀行」の実現への思いを強くするとともに、こ

のように感じてくださるお客さまをいかにして増やしていけるか、私はこれからもこの命題にこだわっていきたくと考えています。

業績面では、就任1年目の2024年度は、おかげさまで当初予想を上回る業績を収めることができました。これもひとえに、地域のお客さまや当行グループの役職員、それに株主・投資家の皆さまとの対話等を通じて、当行のVision、なりたい姿に向けて着実に歩を進められたからであり、全てのステークホルダーの皆さまに心より感謝申し上げます。

ここからは、1年目の取組みと見えてきた課題、その対応も含めた今後の経営戦略について、少し掘り下げてお話しさせていただきます。

第13次中計は概ね順調なスタート。課題は収益力の一段の強化

昨年4月より開始した第13次中計は1年目が終了しました。この第13次中計は、先行きの予測が困難なVUCA時代にも力強く存在価値を發揮できるように、重要課題（マテリアリティ）を起点に10年後を見据えたVisionと戦略方針を先に描き、それを実現するための最初の3年間の計画としてバックキャスト思考で策定しています。

第13次中計を構成する基本戦略は5つあり、それぞれのポイントは次のとおりです。

戦略① お客さまへの提供価値の向上

コンサルティング等の対面営業力をこれまで以上に強化し、お客さまに提供する付加価値を最大化する

戦略② 業務改革

AIの活用、デジタル化の促進、BPR施策の拡充により、業務の効率化と組織のスリム化を図る

戦略③ 人的資本の価値向上

人材への適切な投資や社内環境の整備を通じてやりがい・働きがいを高め、お客さまの「なりたい姿」の実現に貢献できる多様な人材を育成する

戦略④ サステナビリティ経営の実践

「たいこうSDGs宣言」に従い、事業活動を通じた課題解決にグループ一体で取り組む

戦略⑤ 株主価値の向上

第13次中計の着実な実践により企業価値の向上を図るほか、株主還元方針に基づく株主還元、情報開示の充実による株主資本コストの引下げに取り組む

全てのステークホルダーに向けて価値を創出していく観点で設定した計数目標は、年次計画を別途定めている10項目中、財務指標の「OHR（コア業務粗利益ベース）」、「自己資本比率」、人的資本指標の「スキルポイント」、サステナブル指標の「CO<sub>2</sub>排出量の削減」、「サステナブルファイナンス実行額」の5項目について1年目の目標を達成し、また未達成の項目についても達成まであと僅かの水準であり、概ね順調なスタートと捉えています。健全性の維持と収益の最大化を図るという方針のもと、「自己資本比率」と並び最重要目標の一つに掲げている「ROE（連結・株主資本ベース）」は3.28%であり、年次計画に対しては未達成であったものの、スタート時（2023年度実績）の2.31%からは1ポイント近い改善を図ることができ、最終年度目標の4.0%が視界に入っています。ただ、ROEは改善が図られているとはいえ、市場金利の上昇により銀行業界全体として利益水準が高まっているなか、相対的な水準としてはまだ低く、収益力の一段の強化は引き続き課題として認識しています。

冒頭の1年目の振り返りでお話したとおり、この間に基礎固めとして力を入れてきたのが、営業態勢の構築であり、対面営業の強化です。「誰にも負けない高い熱量でお客さまに親身に寄り添うこと」。私たちの考える、この「大光らしさ」を如何なく發揮できる場面は、「対面営業」をおいて他になく、対面営業の強化は、まさに当行の強みを活かし、絶対的な武器といえるまで高めていこうとする戦略になります。第13次中計では、対面営業をチャンネル戦略の柱に据え、非対面チャンネルは、お客さまの利便性向上と併せて対面営業に人材を再配置していくためのチャンネルとして整理し、それぞれ強化を進めています。

【第13次中計の計数目標と1年目実績】

【カテゴリ】	【目標項目】	【スタート値】 (2023年度)	【1年目実績】 (2024年度)	【最終年度目標】 (2026年度)	
財務指標 (連結ベース)	ROE <sup>(※1)</sup>	2.31%	3.28%	4.0%以上	
	当期純利益	17.1億円	24.9億円	30億円以上	
	OHR(コア業務粗利益ベース) <sup>(※2)</sup>	69.9%	68.1%	70%以下	
	自己資本比率	8.22%	8.60%	8%以上	
非財務指標	地域活性化 指標	お客さまの「なりたい姿」への貢献度 <sup>(※3)</sup>	69.6%	-	80%以上
		お客さまとの対話等の活動量 <sup>(※4)</sup>	105人分	109人分	127人分
	人的資本 指標	エンゲージメントスコア <sup>(※5)</sup>	61点	60点	68点以上
		社外経験割合 <sup>(※6)</sup>	17.3%	16.7%	22%以上
		スキルポイント <sup>(※7)</sup>	68.4pt	72.1pt	75pt以上
サステナブル 指標 (環境目標)	CO <sub>2</sub> 排出量(Scope1・2)の削減	(2013年度比) ▲33%	(2013年度比) ▲42%	(2013年度比) ▲37%	
	サステナブルファイナンス実行額	264億円	494億円	(3年間累計) 1,125億円	

(※1) 株主資本ベース  
(※2) コア業務粗利益は投資信託解約損益を除く  
(※3) 法人取引先へのアンケートにより、当行の貢献度の評価を5段階で5または4と回答した先の全回答先に占める割合。アンケートは中計終了時に実施するため、2024年度は未算定

(※4) 営業店・本部の営業担当者がお客さまとの対話等にかかる活動量  
(※5) 全従業員(産休・育休者を除く)を対象としたエンゲージメントサーベイの総合スコア([Wevox]により測定)  
(※6) 出向経験が3ヶ月以上ある行員および中途入行の行員の全行員に占める割合  
(※7) 「資格規程」に定める検定資格ポイント、通信教育ポイントの行員一人あたり平均値

企業価値の向上 = 株主価値の向上

「対面営業力の強化」については、人材の創出サイド・運用サイドのそれぞれにKPIを設定し、質・量の両面から強化を進めています。中計1年目は、KPIの年次計画に対しては期待どおりの進捗には至っていませんが、2年目以降に向けた基礎固めとして、まず創出サイドの施策では、業務改革の一環として、営業店の非営業部門（窓口営業部門、融資部門）を統合する組織改正や預り資産事務の電子化、投資信託にかかる内部管理責任者の配置見直しといった施策を順次、形にしてきているほか、2025年度の新入行員より育成方法を見直し、新たに「営業コース」を設けるなど、若手行員が早期に活躍できる仕組みを構築しました。

人材の運用サイドの施策としては、対面営業チャンネルにおける仕組み・仕掛けとして、お客さまのセグメントごとに、提供価値の定義（どのような価値を提供するか）や担当する営業担当者、その評価方法などを総合的に見直し、中計2年目の早い時期に適用できるよう準備を進めています。また、「お客さまを一番理解する銀行」を支える情報・データの蓄積と利活用も進め、お客さまの潜在ニーズの把握など活用の幅を広げており、軌道に乗ってきています。

「金利のある世界」は、これまで以上に攻めの姿勢での営業力が試される世界であり、当行の強みを活かしながら、常に高いレベルを目指して態勢強化を続けていく考えです。

転換期にある地域と銀行業界。変化を恐れず、地域とともに新たな未来に挑む

次に、当行グループを取り巻く経営環境と、当行グループが進もうとしている方向性についてお話しします。

当行グループが主要な営業基盤としている新潟県は、広大な土地と豊かな自然に恵まれ、日本一の米どころとして知られています。製造業や建設業も盛んで、特に製造業は地域の特色を生かした産業が集積しており、その技術力は世界的にも高く評価されています。一方で、新潟県の総人口は趨勢的に減少が進んでおり、1997年の249万人をピークに年々減少し、足もとの2024年10月には209万人まで減少しており、2050年には152万人（2024年10月の72.7%）まで減少するという予測もあります。高齢化も進んでおり、新潟県の高齢化率（全人口に占める65歳以上人口の割合）は年々上昇し、2024年10月では34.3%と全国の29.3%を上回る水準となっています。働き手不足が見込まれるなか、地域企業には生産性の向上が求められています。



営業態勢の構築と併行して力を入れてきたのが、リスク管理態勢の強化です。収益力の強化とリスク管理の強化は車の両輪と認識しており、リスク管理の高度化に向け、2線・3線の態勢強化を図ってきました。今後も収益・リスクの両方に目配せしながら強化を図っていく方針です。

このほか、2022年に締結したSBIグループとの資本業務提携は、提供するソリューションの充実によるお客さまとのリレーション強化とともに、当行の収益増加・コスト削減にも貢献してきており、2024年度における寄与額は約3.5億円にのぼっています。もとより、お客さまの持つ課題に対し、より速く、より深く向き合っていくため、オープン・イノベーションの促進による総合サービス業としての機能強化を志向した提携であり、その趣旨からは、当行グループのお客さま基盤の中長期的視点での拡充を主目的としています。提携開始から3年目を迎え、収益増加・コスト削減にもインパクトを与えてきており、提携の効果を実感しています。2025年度は、より提携効果を高めるため、実際にお客さまの声を聞く営業担当者にアンケートを行い、リレーション強化への寄与度を定性・定量の両面から把握し、SBIグループとも共有のうえ、業務提携のさらなる充実を図っていく方針としています。

また、新潟県の開業率は2.5%（2022年度）と全国平均の3.9%を大きく下回り、全国44位の水準となっています。事業所数や老舗企業数が多いことも要因の一つですが、経済の新陳代謝を活性化し、多様なビジネスを生み出していくためにも、起業家の育成や支援を進めていく必要があります。

私たち銀行業界を取り巻く経営環境をみますと、国内では日本銀行の金融政策により「金利のある世界」への移行が進むなか、海外に目を向けると、米国の通商政策の動向や地政学リスクなど、国内外の経済・金融市場や社会情勢を巡る不確実性の高まりに直面しています。当行グループの経営環境という視点では、同じ新潟県を地盤とする地域銀行が経営統合を発表し、県内の金融環境は再び変化のときを迎えています。

このように、地域、業界ともに大きな転換期にあるなか、経営環境は先行きの不透明さを増していますが、こうした転換期に当行グループとしてどのように対処していくか、その心持ちや姿勢、行動によって、未来は変わっていくと考えています。変化にはリスクを伴いますが、最も避けなければならないリスクは、変化を恐れ、挑戦から逃げることによる機会損失であり、最も重要な資本である「人」の成長の機会を失うことにもなりかねません。常に挑戦する姿勢を失わず、あらゆる機会をチャンスと捉えていく組織づくりに、私自身、チャレンジを続けていきます。

一方で、このような転換期にあっても当行グループの姿勢として変わらないこと、それは、地元・新潟県とともに生き続けるということです。人口減少に抗っていくことは容易ではありませんが、それでも地域金融機関として地域とともに持続可能性を探り、豊かな未来に向かって地域とともに歩んでいきたいと考えています。

コーポレート・ガバナンスの充実、最も重要な経営課題の一つ。  
株主共同の利益とステークホルダーとの協働を確保しつつ、コーポレート・ガバナンスの充実に継続的に取り組む

次に、コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取組みについてお話しします。改めて言うまでもなく、コーポレート・ガバナンスの充実が企業経営において最も重要な経営課題の一つであり、中でも全ての企業活動の土台となる取締役会の機能強化は、当社が目指すVisionの達成に向けた迅速かつ果敢な経営判断を行っていくうえで、最も重要な取組みと認識しています。

当行では年1回、年度始めに役員アンケートを実施し、東京証券取引所の定めるコーポレートガバナンス・コードや当行の内部規程である「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の遵守状況の自己評価を通じて、取締役会全体の有効性の確認を行っています。昨年実施したアンケートでは、取締役会全体の有効性については確保されていることを確認しつつ、取締役会の開催時間や決議・報告されている項目の適切性を課題として共有していました。そこで昨年10月からは、議論の時間を確保するための報告事項にかかる説明の簡略化や、オープンで自由闊達な議論を行うため、議題外のテーマとして金融業界や当行と関係が深い提携先等のトピックスを紹介し意見交換を行う取組みを開始し、これまでに定着が図られてきています。また、本年実施したアンケートでは、社外取締役より、当行を含め銀行業界を取り巻く喫緊の課題について、より未来志向での骨太の議論をすべき、との意見をいただきました。そこで、中計の省察など議論すべき重要議案については、特に社外取締役から進捗状況を深く理解いただき活発な意見交換を行っていくため、進捗説明と議論の日を分け、議論は論点設定したアジェンダに基づいて行うなど、運営方法を見直しました。今後は、人口減少など経営環境が変化するなかでのビジネスモデルの在り方など、より長期的な視点に立った

人材は価値創造プロセスの起点であり、差別化要素。人的資本の価値向上で強みを絶対的な武器に昇華させる

次に、人的資本経営の実践についてです。地域金融機関である当行グループにとって最も重要な資本は人的資本であり、銀行経営の礎であるとともに、他の金融機関との差別化要因であると認識しています。「誰にも負けない高い熱量でお客さまに親身に寄り添うこと」——私たちの考える「大光らしさ」も、やはり「人」に起因しています。

「大光らしさ」の源泉は、当行の成り立ちにあります。相互扶助を旨とする無尽会社を前身にもつ当行は、「親しみやすさ」が組織文化として根付いており、地域やお客さまに対する熱い思いや、お客さまをより深く理解し、同じ目線で寄り添っていく姿勢は誰にも負けないと自負しています。この「大光らしさ」にさらに磨きをかけ、身近で頼りがいのある、地域の「かかりつけ医」のような役割を果たしていくこと、これこそが当行の存在意義、Purposeであり、地域の元気な未来につながっていくと確信しています。

長期戦略方針のVisionの一つには、人的資本の価値向上を通じて「働く全ての人々が互いに高め合い、いきいき・はつらつと輝いている銀行」を掲げ、第13次中計の基本戦略「人的資本経営の実践」では、重点施策として「多様な人材の育成と活躍促進」、「営業担当者のお客さまとの対話等の活動量の拡大」、「ウェルビーイングの向上」の3つを掲げています。

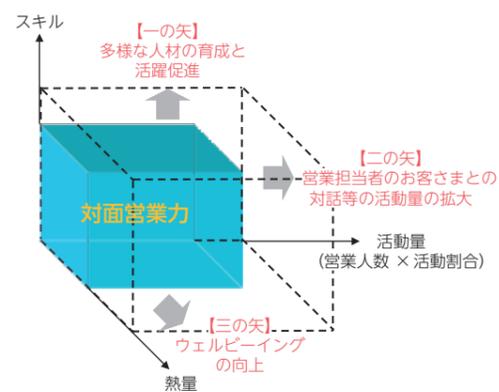
議論を活発化させていく考えています。

このほかの取締役会の機能強化に向けた仕組みの整備の一環として、取締役会が備えるべきスキルを特定したスキル・マトリックスを見直しました。これまでのスキル・マトリックスは、2021年6月の改訂版コーポレートガバナンス・コードの公表を受け制定したものであり、その後の社会情勢の変化や当行の長期戦略方針、第13次中計を踏まえた見直しを行っています。具体的には、備えるべきスキルを「企業共通」「(地域)金融機関特有」に大別し、新たに「サステナビリティ」、「IT・デジタル」を追加したほか、全てのスキルについて選定の考え方を整理し開示しています。取締役会が備えるべきスキルは、当社が中計を実現するために必要なスキルという考え方のもとで、今後は中計策定の都度、見直しの必要性を確認することとしており、適切に運用することで取締役会としての役割・責務を実効的に果たしてまいります。

政策投資株式の縮減にも取り組んでいます。当社が2025年3月末現在で保有する政策投資株式は、上場株式が22銘柄、非上場株式が41銘柄、時価合計額は62億27百万円であり、連結純資産額に占める割合は8.2%と10%を下回る水準となっています。政策投資株式については毎年、9月末基準で保有する全上場株式について、保有目的や経済合理性を精査し、取締役会で保有の適否を検証しており、2024年度は2銘柄を純投資目的に変更しました。目的変更したこれらの銘柄については、値上がり益や配当金などの観点から経済合理性が認められるため継続保有していますが、相場や業界動向、個別事象などに照らして、売却の妥当性を判断していく考えです。

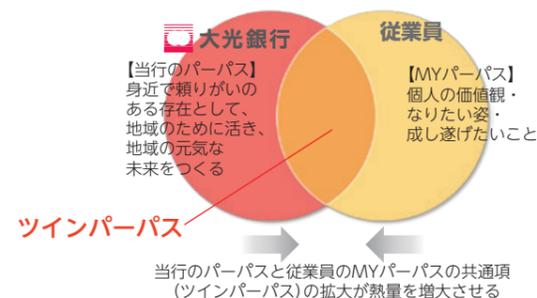
先ほど、第13次中計のチャネル戦略の柱に「対面営業力の強化」を据えているというお話をさせていただきましたが、当行では、この対面営業力は「活動量」、「スキル」、「熱量」の3つの要素の掛け算で表現されると捉えています。それぞれの要素を充実させていく施策が3つの重点施策であり、対面営業力を強化するための3本の矢との位置付けです。

【対面営業力の強化に向けた「3本の矢」】



このなかで、「活動量」や「スキル」のアップに向けた施策はイメージが付きやすいと思いますが、では「熱量」はいかにして高めていくのか。当行は第13次中計の開始と併せ、新たに「ツインパーパス」という概念を設けました。

【熱量を高めていくための新たな概念「ツインパーパス」】



増配により株主還元を強化。ROEの改善を通じてPBRを高め、企業価値の向上を図る

最後に、企業価値の向上に向けた考え方についてお話しします。

当行のPBR（株価純資産倍率）は、足もと（本年6月19日現在）で0.18倍と低位であり、上場地域銀行平均0.47倍と比べても劣る状況にあります。

PBRの向上には、その算式要素であるROEやPER（株価収益率）の向上が必要ですが、当行の場合、特にROEの水準がPBRの実績に強く影響していると認識しています。長期戦略方針および第13次中計においてROEの向上を最重要目標の一つに掲げたのは、こうした課題感からであり、ROE（連結・株主資本ベース）は中計最終年度（2026年度）の4.0%以上、長期戦略方針での株主資本コスト（CAPM）以上（株主資本コストCAPMは5～6%程度と認識）を最低限の目標とし、さらなる高みに向けて企業努力を続けてまいります。そのうえで、PBRは長期戦略方針における目標値である上場地域銀行平均以上まで高めてまいりたいと考えています。

ROEは、RORA（リスク・アセット対比の収益性・効率性）や財務レバレッジを高めることで向上していきますが、

地域の未来に向かって、大光銀行グループと共に歩んでいくステークホルダーの皆さまへ

当行は地域金融機関として、地域やお客さまからの期待に対し適切にお応えすることで、この先10年、20年の未来に亘り、地域の活性化に責任を持って取り組んでまいります。このことは、サステナブルな地域社会の実現への貢献とともに、当行グループの存在意義を高め、従業員の働きがいや充実感にもつながっていくと考えています。

長期戦略方針のもとで、Visionの実現に向けて第13次中計をやり遂げることが私の使命です。伝統に甘んじることなく、チャレンジ精神を持って進化を続けていきます。

私自身が先頭に立ち、グループ役職員とともに前へ進んでまいりますので、ステークホルダーの皆さまにおかれましては、今後とも格別のご支援、ご高配を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

2025年7月

取締役頭取 川合昌一

形が似た当行のシンボルマーク「ツインスマイル」をもじってネーミングしたこの概念では、当行のパーパスと従業員のMYパーパスが重なり合う（=Win-Winとなる）部分を「ツインパーパス」と定義しています。このツインパーパスの領域拡大がエンゲージメント、すなわち熱量の増大につながるという整理であり、領域拡大に向けては、当行のパーパスの理解と浸透、従業員のMYパーパスの再認識が必要であり、ツインパーパスに基づく活動の実践がさらなる熱量の増大につながっていくと考えています。

この考え方のもとで、昨年度新設した「キャリアデザインシート」において、部店長を除く全従業員から「なぜ働くのか」、「何を大切にしたいか」といったMYパーパスを作成してもらいました。熱量は、全ての活動の原動力ともいえる重要な要素であり、従業員一人ひとりの価値観を大切にしながら、共通価値を見出し、あるいは創造していくことで、お客さまの「なりたい姿」に真に寄り添った活動を行う態勢を構築していきます。

当行は、自己資本比率の逆数に等しい財務レバレッジは一定のレンジでコントロールし、貸出金や有価証券のポートフォリオの適正化や役務取引等利益など非アセット利益の増加によりRORAを高めていく方針です。

株主還元については、第13次中計の策定と併せ株主還元方針を見直しており、内部留保の充実を考慮しつつ、配当を基本とした利益還元を通して資本効率の向上を図ることとし、配当については1株につき年間50円を下限に、利益水準に応じて弾力的に利益還元を努めることとしています。この方針のもと、2024年度の1株当たり年間配当額は前年度から15円増配の65円とし、2025年度は業績予想を踏まえ、1株当たり年間70円とさらに増配を予想しています。

第13次中計では、ROEと並び自己資本比率を最重要目標に掲げているなか、今後の株主還元については、自己資本の充実度の状況などを踏まえつつ、継続的に利益水準を高めていくことで株主各位に報いていけるよう、中計を着実に実践していきたいと考えています。



## 大光銀行の企業価値向上に向けた取組みについて

社外取締役監査等委員の細貝氏、坂井氏、高橋氏、本間氏に取締役会の実効性強化や企業価値向上についてお考えを伺うとともに、当行の取組みについて、取締役会議長である取締役頭取の川合と意見交換を行いました。



社外取締役(監査等委員) 坂井 啓二      社外取締役(監査等委員) 本間 由美子      取締役頭取 川合 昌一      社外取締役(監査等委員) 細貝 巖      社外取締役(監査等委員) 高橋 正秀

### ポイント

- 当行の特性は、お客さまに寄り添う姿勢を大切にしている伝統と、たゆまぬ自己改善力。お客さま中心主義の深化、データに基づく課題の特定と改善、学習と成長の継続が持続的な成長と価値創出につながる(細貝)
- 会計、税務の専門家として、決算計数・指標を注視。SBIグループをはじめ外部との連携が中計達成のカギ(坂井)
- しがらみのない忌憚ない意見の表明が社外取締役の使命。中計の目標クリアに向け、ステークホルダーの立場に立った意見・提言から貢献していく(高橋)
- 堅実経営、地域密着が当行のイメージ。新潟県職員として地域行政のさまざまな業務に携わった立場から、当行の取組みをチェックし、必要な提言を行っていく(本間)

### 細貝取締役(監査等委員)

#### 取締役会での主な役割・関与内容

地域金融機関である当行の社外取締役として、2014年から取締役会に関与してきました。この間、マイナス金利政策やコロナ禍、さらには地政学的緊張の高まりなど、政治・経済・社会の構造が急速に変容し、世界情勢と国内情勢の連動性が一層強まるなか、不確実性が常態化していることを肌で実感しています。

そのような環境下において国内金融機関は、規制対応、リスクマネジメント、テクノロジーの進化、そしてESG(環境・社会・ガバナンス)への対応など、多面的な課題に直面しています。社外取締役としての私たちの役割は、これらの経営環境の変化を的確に把握し、未来志向の視点から助言を行うとともに、必要に応じて軌道修正を促し、持続可能な企業価値の創出に貢献することにあると考えています。

社外取締役は、経営陣とは異なる「外部の視点」から企業

価値の向上を監督する立場にあります。これは、短期的成果に偏らず、中長期的な戦略と現場の取組みを結びつけ、持続的な成長を支える橋渡しの役割を担うことを意味すると認識しています。

私自身、弁護士として30年以上にわたり、社会の変化とともに複雑化・多様化する法的課題に向き合ってきました。こうした経験が、当行の健全な経営と、ステークホルダーの皆さまのさらなる繁栄に貢献できるものであれば、誠に光栄に存じます。

#### 経営に対する評価

2024年度より開始した3年間の第13次中期経営計画「Value Up ～ワクワクする未来へ～」は、人口動態の変化やAIを核とする第4次産業革命といった時代の潮流を的確に捉えたものであり、お客さま満足度の向上、企業価値の増大、人的資本の強化、SDGsの推進など、当行が進むべき明確な方向性を示しています。計数目標をはじめ設定された個別目標は決して達成が容易ではありませんが、挑戦を続けるこそが、当行が新たな時代へ軽快な一歩を踏み出す原動力に

なるものと確信しています。

最も重要なのは、こうした中計の着実な実行と、それを支える進捗管理の徹底です。そしてその基盤となるのが、取締役会における意思決定の透明性と健全性にほかなりません。

私たち社外取締役は、取締役会における議論を活性化させ、多様な視点からの意見交換を通じて、客観性と公正性を確保することに重点を置いています。これにより経営の透明性を高め、ステークホルダーの皆さまからの信頼を一層強固なものにしていく所存です。

#### 社外取締役としての使命と未来への抱負

大光銀行における最も際立った特性は、お客さまに寄り添う姿勢を大切にしている伝統と、たゆまぬ自己改善力にあると感じています。私は、これから先いかなる変化が訪れようとも、以下の3点を中核に据えることで、持続的な成長と価値創出が

#### 頭取コメント

取締役会において、細貝取締役からの法務の専門家としての的確なご意見は、時に強力な後ろ盾となり、また時に失敗を防ぐ防波堤となり、たいへんに有難く思っています。当行の特性としてご意見をいただいた「お客さまに寄り添う姿勢を大切にしている伝統」と「たゆまぬ自己改善力」について、私も同意

可能になると考えています。

1. お客さま中心主義の深化  
単に「寄り添う」だけでなく、お客さまの本質的な課題や期待を深く理解し、先取りして応える力を高めること
  2. データに基づく課題の特定と改善  
「自己改善力」をより客観的かつ効率的に高めるために、データに基づいた仮説検証と課題設定を継続的に行うこと
  3. 学習と成長の継続  
一過性の改善に留まらず、組織全体が変化に適応し、学び続ける文化を醸成すること
- これらの取組みを通じて、当行はお客さまとともに、また広く地域社会とともに、持続可能な未来を切り拓いていけるものと信じております。社外取締役として、引き続きその一助となるよう尽力してまいります。

見であり、これが大光らしさの源泉といっても過言ではないと思っています。特性を活かしながら他の金融機関との差別化を図り、地域においてなくてはならない銀行としての地位を確立させるべく舵取りを行ってまいりますので、社外取締役の皆さんからは、引き続き広い視野でのご意見・ご指導をお願いいたします。

### 坂井取締役(監査等委員)

#### 取締役会での主な役割・関与内容

社外取締役は、外部の視点から、経営戦略への意見提供、会社が直面するリスクの指摘・対策の提案、株主へ影響を与える利益相反取引の監視、コーポレート・ガバナンスの実現のための経営の透明性の確保などが重要な役割と認識しています。

私は、会計、税務の専門的知識を有する公認会計士として、四半期毎に取締役会に上程される決算計数・指標には特に関心を持って見守っています。なかでも、債権の分類や貸倒引当金の金額について、気になる点があれば質問し、確認しています。また、株主共同の利益を代弁する独立社外取締役として、先だって金融庁から有価証券報告書の早期開示の要請があった際には、当該要請が株主にとり意義のあるものと考え、当行がどのような対応をするか質問したところ、株主総会開催日の2営業日ほど前に公表する予定との回答がありました。まだ第一歩ではありますが、当行が株主目線に立った経営を行っていることが改めて確認できたと思っています。

このほかの活動として、営業現場の状況を確認するため、営業店往査を行っています。そこでは、支店長をはじめ現場の皆さんとの意見交換を通じて、従業員の働きがいの状況などについて認識を深めています。

#### 経営に対する評価

現在推進している第13次中計では、経営環境として、人口減少による地域経済の先行きに対する不透明感が高まることともに、競合環境の厳しさが増しているなかで、ステークホルダーである地域社会、お客さま、従業員および株主のそれぞれに対し提供する価値を高め、地域から信頼され、地域と

ともに成長し、地域の未来を創造する銀行、また、働く全ての人が互いに高め合い、いきいき・はつらつと輝いている銀行の確立を目指しており、そのなりたい姿にはたいへん共感が持てます。

本年5月と6月に開催された取締役会では、第13次中計の1年目終了時点での省察が行われました。従来、中計の省察は、担当役員の説明に時間を要し、「説明疲れ・聞き疲れ」が起きていましたが、今回は5月に省察の詳細な説明を受け、6月にはアジェンダに基づき議論を行うという運営がなされました。こうした取組みは取締役会の実効性向上につながると評価していますし、何より第13次中計をやり遂げようとする経営陣の強い意思を感じています。

1年目を終えた実績では、把握可能な10項目のうち5項目が計画値を達成しており、未達成となった項目についても連結ベースでのROE(株主資本ベース)や当期純利益は計画値まであと僅かの水準であり、概ね順調と捉えてよいと思っています。ROEや当期純利益をさらに高めていくためには、収益項目の増強に向けた施策の充実が当然のこととして、有価証券関連の損失縮小のための運用政策や、貸倒れによる貸出金償却の縮減に向けた経営改善支援のさらなる充実など、「損失を最小限にとどめる」ことも重要と考えています。

当行は第二地方銀行であり、経営資源に限られるなかにあつては、SBIグループをはじめ外部との連携を深め、お客さまのさまざまなニーズにお応えしていくことで、計画目標の達成はより実現性が増すのではないかと期待しています。

#### 社外取締役としての使命と未来への抱負

私たち社外取締役に課された使命は、経営陣から独立した立場として、株主をはじめとするステークホルダーの観点から経営を監督し、企業価値の最大化に寄与していくことと認識しています。

こうした認識のもとで、取締役会においては、公認会計士

としての専門的スキルを背景にした発言に重きを置きつつ、経営方針や経営戦略・営業戦略が持続的成長や中長期的な企業価値の向上に資するものとなっているか、当行が直面する

リスクの認識の範囲が適切か、経営陣・株主等との利益相反取引が生じていないか、などに関して積極的に意見を述べていきたいと考えており、私自身、努力を続けていく所存です。

頭取コメント

取締役会において、特に決算関連議案における坂井取締役からの会計、税務の専門家としてのご発言は、計数の深掘りのみならず、会計、税務を巡る社会情勢など広範に及んでおり、経営陣の見識を高めるうえでたいへんに参考になっています。多様化・高度化するお客さまのニーズにお応えしていくため、ご指摘いただいたSBIグループをはじめとする外部との連携は、総合

サービス業への進化を目指す当行にとって重要な取組みであります。外部の力も借りながらお客さまに付加価値をもたらし、それが当行の収益・利益につながり、ひいては持続可能な地域社会の実現につながっていく。これこそが地域金融機関の持続可能なビジネスモデルであり、より具体性・実現可能性のある戦略・戦術について取締役会での議論を深めてまいりたいと考えています。

高橋取締役(監査等委員)

取締役会での主な役割・関与内容

社外取締役は、会社とは利害関係のない外部から選任された取締役であり、社内のしがらみにとらわれず、客観的視点で経営全般を監視・監督し、コーポレート・ガバナンスを強化することが役割と自覚しています。私は、新潟県の地元新聞社の出身で記者と経営陣双方での経験を活かし、経営全般のほか、とりわけ公平・中立なジャーナリスト的視点で常にガバナンス、コンプライアンスが正常に機能しているかを問う姿勢を重視しています。

当行においては、取締役会や監査等委員会、指名報酬諮問委員会に参加しています。このほか、年1回の営業店往査にも参加し、営業現場の状況を把握しています。営業店往査では、店舗の立地によりマネーロンダリング対策など重点政策に特徴があり、店舗の特性を現場で学ぶ貴重な体験となるとともに、取締役会等での提言に活かしています。

取締役会で述べた意見の一例として、業務目標を達成できていない企業に対する与信状況について、「当行にとってリスクが高まっており、経営状況を厳しく監視しながら、他企業の動向も注視した審議をお願いする」と意見し、慎重対応を求めました。このほか、他の金融機関で発生し社会問題にもなった不祥事件に関し、「銀行の業務運営には高い倫理観が求められる」と意見し、当行にも同様の事案が起こり得ないか、現状を問うと同時に、コンプライアンスの徹底を求めました。経営陣からは私の意見に沿った対応を続けていただいております。このほかの意見も含め真摯に採り入れていただいていると感じています。

経営に対する評価

当行では年1回、社外取締役も含めた全取締役に対し、取締役会の実効性向上に向けたアンケートが実施されています。

頭取コメント

ジャーナリストと企業経営の両方を経験され、一般利用者の目線も持ち合わせた高橋取締役からのご意見・提言は、大所高所から各論まで多岐にわたるとともに、株主をはじめステークホルダーと利害を一にする社外取締役としての矜持に溢れており、我々経営陣に新たな気付きを与えてくださっています。

ご指摘のとおり、新潟県内における経営環境について今後も変化が続くことが予想されるなかにあつては、当行をご愛顧いただいておりますお客さまを大切にしながら、地域の「かかりつけ医」のような役割を果たしてまいりたいと考えていますので、引き続き建設的なご意見をお願いいたします。

今年度始めに実施されたアンケートで私は、「取締役会は、常務会（社内取締役による経営会議）で決められた報告・付議事項を社外取締役が事後承認する場としてセレモニー化・形骸化しかねない側面がある。社内・社外双方の取締役が活発に議論するためには、より議題を絞り込むと同時に、議題外のテーマとして他行の経営統合やネット銀行への対応など銀行業界を取り巻く喫緊の課題について、未来志向で『骨太の議論』をする必要がある」と提言しました。取締役会の機能強化に向けては、昨年から、議論の時間を確保するための報告事項にかかる説明の簡略化、議題外のテーマとして金融業界や当行と関係が深い提携先等のトピックスの紹介と意見交換、中計の省察など重要議案の運営方法の改善など、さまざま取組みが実施されてきています。こうした取組みの定着と絶え間ない改善の実践により、取締役会の機能は一段と向上していくと期待しています。

社外取締役としての使命と未来への抱負

冒頭述べたとおり、社外取締役の使命は、しがらみのない忌憚ない意見を取締役会で表明できるかどうかにかかると考えています。人口減少が進む新潟県の第二地方銀行として中長期的に持続可能な確固たる経営基盤を築いていくために、危機感を共有し、事なかれ主義に陥ることなく、不良債権など貸出資産のチェックやコンプライアンス違反などのリスクを厳しく正す姿勢を貫いていく所存であります。そして、第13次中計に掲げる目標のクリアに向け、ステークホルダーの立場に立った意見・提言により貢献してまいりたいと考えています。

同じ新潟県を地盤とする地域銀行が経営統合を発表し、県内の金融環境は再び変化のときを迎えています。無尽会社を前身とする第二地方銀行で、より身近な「大光さん」という選択肢があることがステークホルダー、とりわけお客さまの利益につながると確信しています。信頼される銀行として当行が将来にわたって健全経営を維持するために、社外取締役の使命である監視・監督機能を果たしてまいります。

本間取締役(監査等委員)

※本間取締役は、本年6月開催の株主総会で新任の社外取締役として選任されています。

大光銀行に対する現時点でのイメージ

私は、本年6月開催の株主総会で社外取締役に選任されました。まだ社外取締役として実際の業務を経験しておらず、これから勉強していかなければならないことばかりですが、地方銀行を取り巻く環境が厳しさを増しているなか、社外取締役としての役割や責任の重さを考えると身の引き締まる思いであります。

私が現時点で大光銀行に抱いているイメージは、テレビCMで行員が「大光さん、大光さん」と声をかけられているシーンに象徴されるように、「親しみがある」、「フレンドリー」、「敷居が低い」といったイメージで、行員の皆さんの接客態度も丁寧で親切な印象があります。当行の公式キャラクターである「なじらっこ」もとても可愛らしくて大好きです。

地方銀行としての当行の経営についても、私自身は「堅実経営」、「地域密着」、「地域とともに」というイメージを強く持っていますが、一方で堅実というイメージは、受け止め方によってはインパクトが薄いと感ぜられることもあるかもしれません。また、新潟県内の他の地方銀行と比べると店舗数が少ないため、近くに当行の店舗がない地域では、新潟県内であってもなじみが薄いと感ぜる人がいるかもしれません。こうした地域の方々に対してどのようにしてプレゼンスを高めようとしているのか、関心を持っていきたいと考えています。

取締役会において発揮していきたい役割・関与内容

これまで、新潟県職員として監査や会計管理といった業務を経験するなかで、身に染みて大切さを感じていたことは、何か引っかかる点や違和感があつたら、それらをそのままスルーしてはいけないということです。些細なことと安易に捉えてスルーしてしまった後で、大きな問題に発展してしまうことはままあります。また、「以前からこうしているから」と漫然と引き継がれていることなども、それが本当に適切なのか、検証していくと、不適切であったことが判明する場合があります。長年組織の中にいると当たり前のこととして気付かなくなってしまうようなことを、社外の人間だからこそその視点でチェックし、疑問に感ぜる感性を大切にしながら職務にあたりたいと思います。

頭取コメント

当行では、取締役が備えるべき知識・経験・能力の一つに、地域金融機関特有の項目として「地域行政」を掲げています。それは、地域金融機関にとり、地域行政に対する理解や地域行政との関係性は持続可能な地域社会の実現を進めるために重要であり、持続可能な経営を監督するために重要なスキルと位置付けているからであります。

ガバナンスに関しては、制度的に確立されていても、機能していなければ意味がなく、実効的に機能させるためには、それを運用する「人」が重要です。誠実に伸び伸びと意見を言うことができる、風通しの良い組織風土となっているかどうか、外部の目線で確認していきたいと考えています。

また、県職員時代の体験として、消費者行政を担当していた、30年近く前のことで、これは大光銀行の事案ではありませんが、「銀行員の勧誘により、銀行ローンを組んで保険料一時払いで個人年金保険を契約したところ、保険会社が破綻して保険金や解約返戻金が大きく減額されることになったうえ、ローンはそのまま残った。銀行員の勤めることだから間違いないと信用して契約したのに、責任をとってほしい」といった苦情を取り扱ったことがありました。結果として、銀行が法的責任に問われることはありませんでしたが、新聞等でも大きく取り上げられ、銀行に対する信用、信頼というものの大きさゆえの事例であったと、鮮烈に記憶しています。今ではこのようなことはないかと思っておりますが、営業成績や銀行の利益を優先して、お客さまからの信頼を裏切ったり、信用を失ったりすることがないよう、当行がお客さまの立場に立った営業を行っているか、しっかり見ていきたいと考えています。

このほかにも、環境行政や男女共同参画の推進などに携わった経験も活かして、男女がともに働きやすく、その能力を発揮して活躍できているか、環境に配慮された事業実施であるか、などについても目を向けていく所存です。

ステークホルダーへの今後に向けたメッセージ

新潟県内の他の地域銀行が経営統合を予定しており、今後、当行も少なからず影響を受けることが予想されますが、地域密着の大光銀行の良さを活かし、一層の存在感を出していくことを期待しており、そのための役に立っていただきたいと考えています。

加えて、歯止めのきかない人口減少、少子高齢化などにより、地域社会は活力を失いつつあるなかで、当行が地域経済の活性化に寄与し、ステークホルダーの皆さまの期待にお応えしていくために、また何よりも、当行の信用、信頼を守るために、社外取締役の一員として貢献できるよう精一杯努めてまいります。

本間取締役には、新潟県職員として行政に携わられてきた経験からのご意見・提言を期待するとともに、当行のDEIの取組みに対してもご指導をいただきたく期待をしておりますので、取締役会での忌憚のないご発言をお願いいたします。

# 企業価値向上に向けた取組み

## ○ 企業価値にかかる現状分析

金融業界を取り巻く環境変化が続くなか、収益力の強化に取り組んできましたが、PBR（株価純資産倍率）は低水準であり、PBRの向上には、ROEの改善と株主資本コストの引下げに向けた取組みが重要と認識しています。

低金利環境下で取り組んできた経営体質の強化を引き続き進めるとともに、地域経済の活性化の下支えを通じて経営基盤と収益力の強化を図ります。

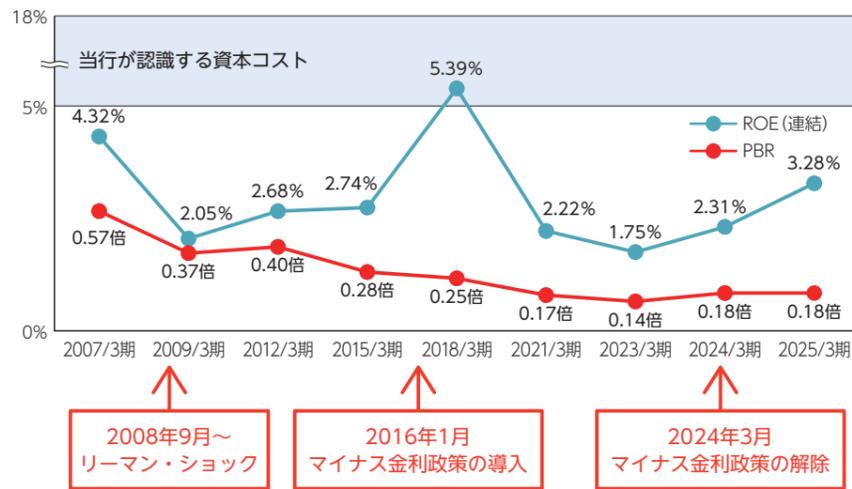
### 株主資本コストの現状認識

当行では、株主資本コストをCAPMおよび益利回り法により算定しており、CAPMに基づく算定値は5～6%程度、益利回り法に基づく算定値は18%程度と認識しています。

CAPMに基づく算定値 <small>(※1)</small>	5%～6%程度
益利回り法に基づく算定値 <small>(※2)</small>	18%程度

(※1) CAPM=リスクフリーレート+市場感応度×エクイティリスクプレミアム  
(※2) 株式益利回り=1株当り純利益÷株価

### ROE<sup>(※)</sup>、PBRの推移 (※)株主資本ベース



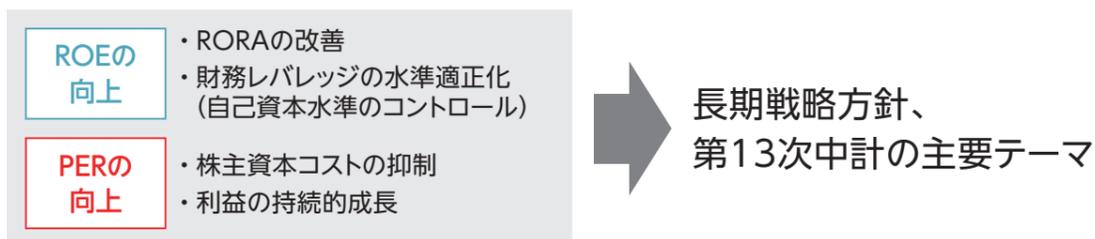
リーマン・ショックや金融緩和による低金利環境の長期化など、金融業界にとり厳しい経営環境が続いていたなか、ROE・PBRは低水準にとどまっていますが、企業価値の向上に向けた取組みを続けており、経営体質の強化は着実に進んでいると認識しています。

### PBR・ROE・PERの関係

$$\begin{aligned}
 \text{PBR} &= \frac{\text{株価}}{\text{1株当り純資産}} = \frac{\text{ROE (企業努力)}}{\text{1株当り純資産}} \times \frac{\text{PER (マーケットの評価)}}{\text{1株当り純利益}} \\
 &= \frac{\text{RORA} \times \text{財務レバレッジ} \text{ (※1)}}{\text{1株当り純資産}} \times \frac{1}{\text{株主資本コスト} - \text{期待成長率}} \text{ (※2)}
 \end{aligned}$$

(※1) RORA=純利益÷リスク・アセットで算出。アセット対比の収益性・効率性を表す  
(※2) 財務レバレッジ=リスク・アセット÷純資産で算出。財政状態を表す

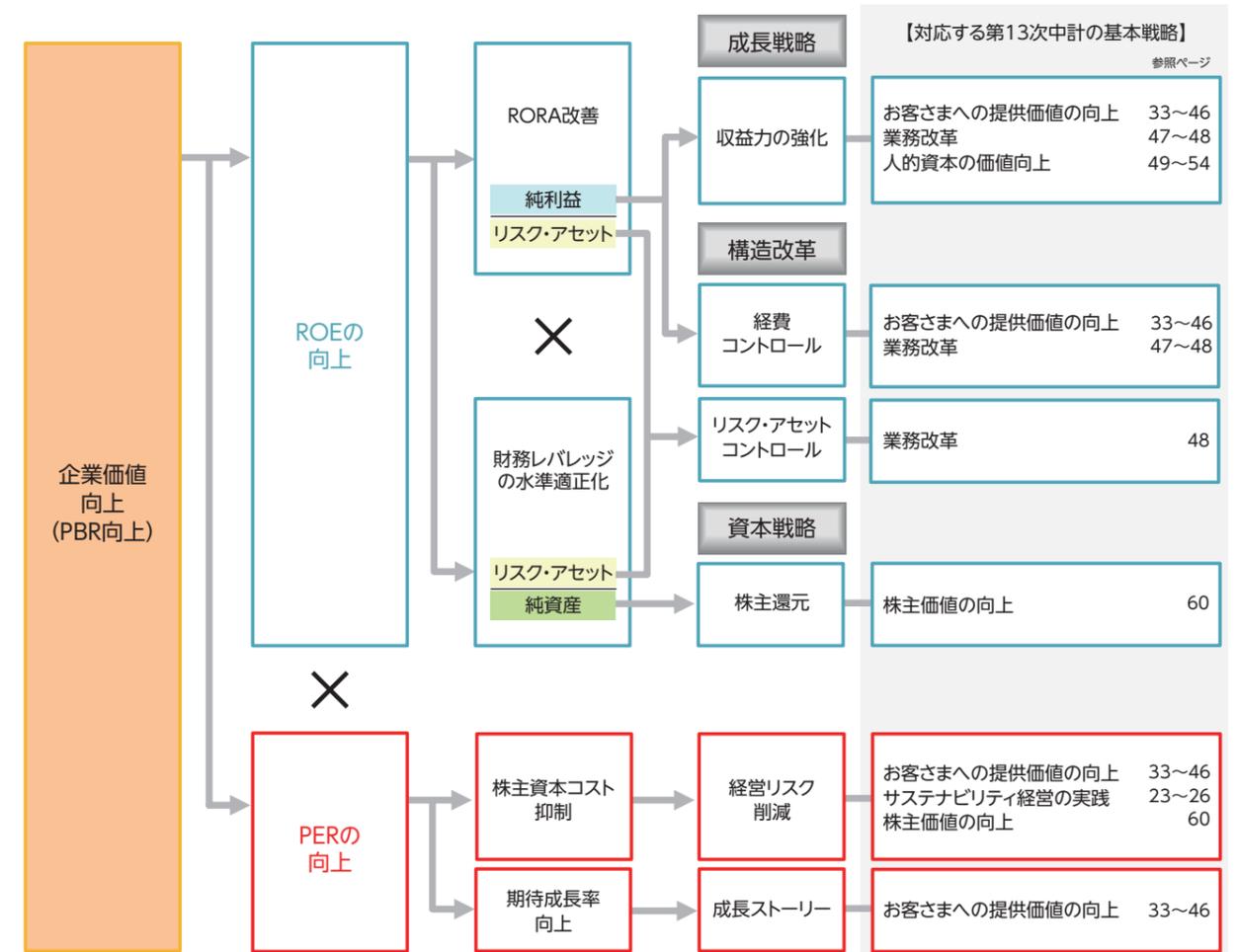
企業価値 (PBR) 向上のポイントを次のとおり認識



## ○ 企業価値向上ロジックツリー

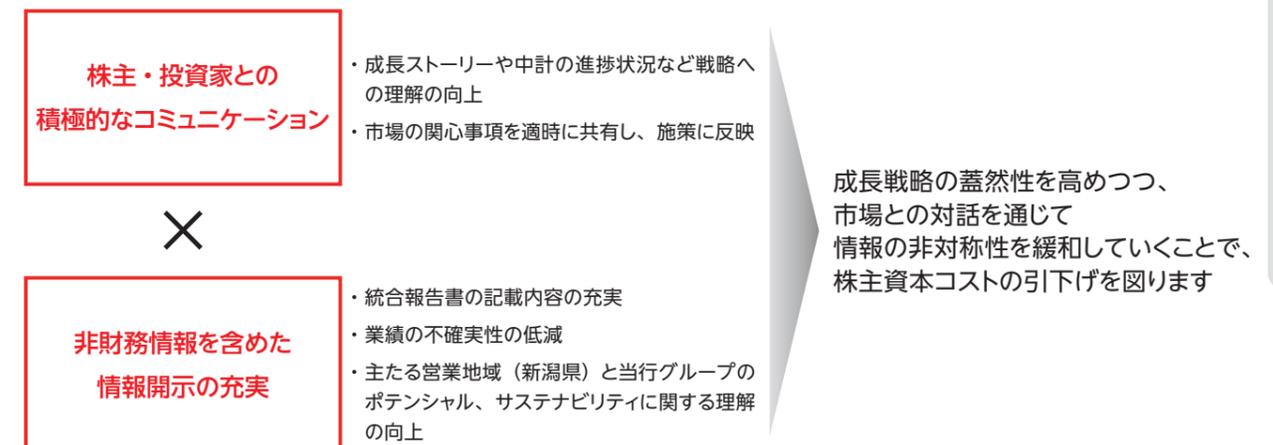
長期戦略方針に基づく第13次中計の施策を着実に実践し、企業価値の向上を図ります。

ROEの向上を最重要の経営指標に掲げ、第13次中計の最終年度は4.0%以上、第13次中計の開始から10年後となる長期戦略方針の最終年度（2033年度）には株主資本コスト（CAPM）以上に高め、PBRを2033年度に上場地域銀平均以上に高めます。



### 株主資本コスト (CAPM) の抑制に向けた取組み

株主資本コスト (CAPM) の抑制に向け、株主・投資家との積極的なコミュニケーションを図るとともに、非財務情報を含めた情報開示を充実させていきます。

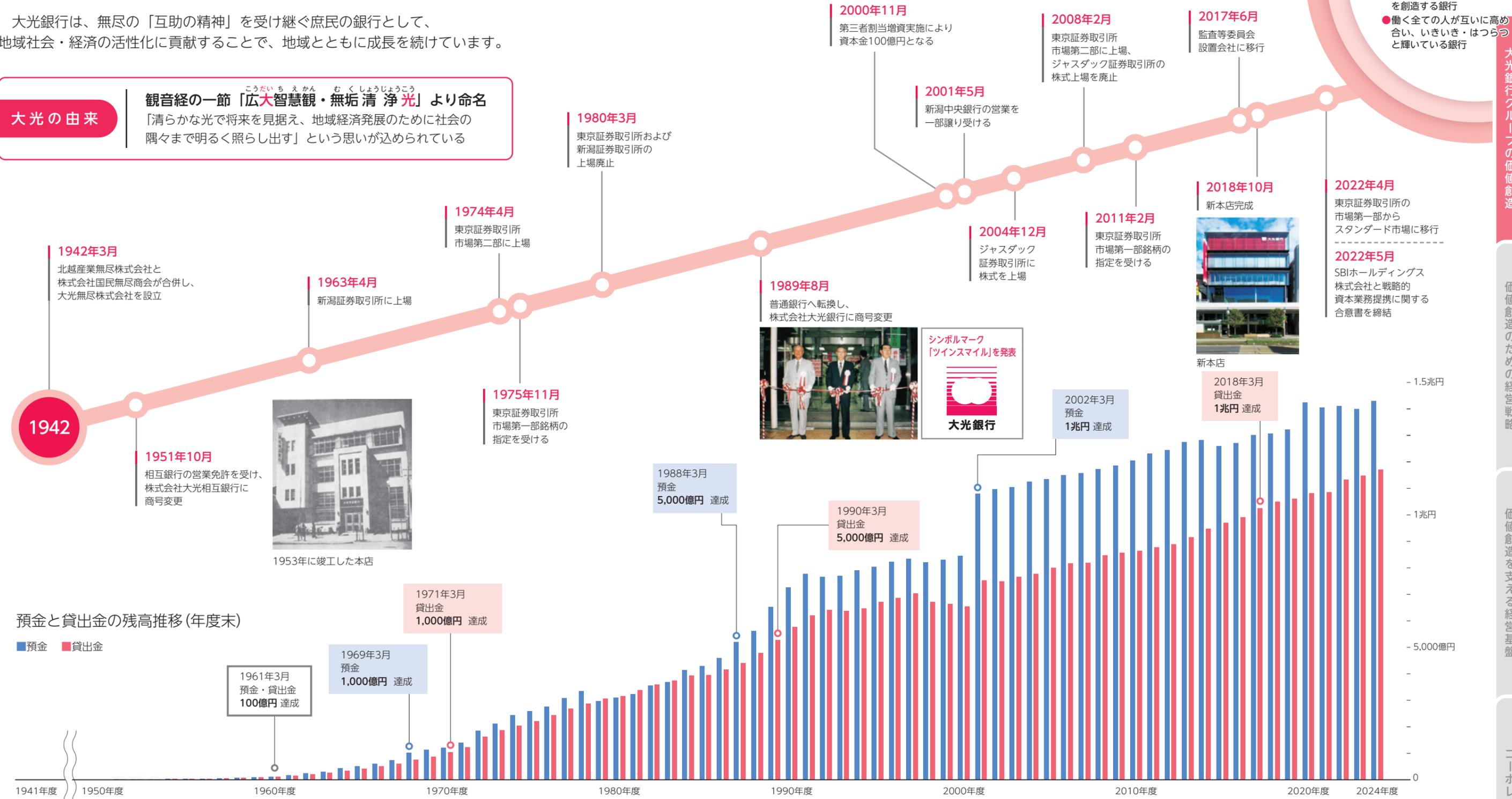


# 大光銀行のあゆみ

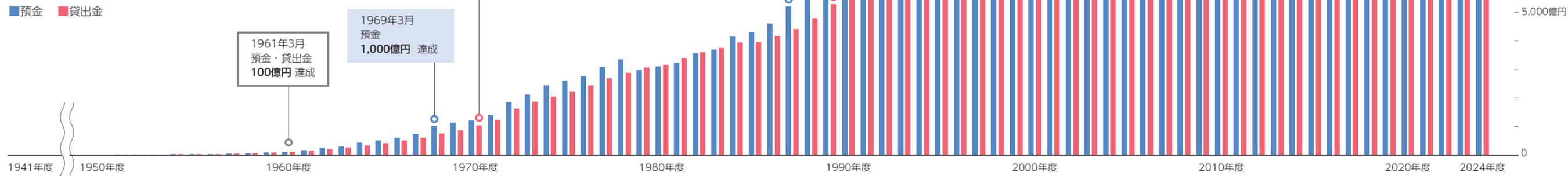
大光銀行は、無尽の「互助の精神」を受け継ぐ庶民の銀行として、地域社会・経済の活性化に貢献することで、地域とともに成長を続けています。

## 大光の由来

観音經の一節「**廣大智慧観・無垢清浄光**」より命名  
「清らかな光で将来を見据え、地域経済発展のために社会の隅々まで明るく照らし出す」という思いが込められている



預金と貸出金の残高推移(年度末)



**Vision(なりたい姿)**

- 地域から信頼され、地域とともに成長し、地域の未来を創造する銀行
- 働く全ての人々が互いに高め合い、いきいき・はつらつと輝いている銀行

大光銀行グループの価値創造

価値創造のための経営戦略

価値創造を支える経営基盤

コーポレート・データ

## グループ会社の動き

- 1974年 株式会社中央リース設立
- 1990年 大光ミリオンカード株式会社設立
- 1995年 大光ジェーシービー株式会社設立
- 2002年 大光ミリオンカード株式会社がたいこうカード株式会社に商号変更
- 2002年 たいこうカード株式会社と大光ジェーシービー株式会社が合併し、商号をたいこうカード株式会社とする
- 2003年 株式会社中央リースが大光リース株式会社に商号変更
- 2023年 大光キャピタル&コンサルティング株式会社設立

## 「大光らしさ」の進化

無尽・相互銀行時代から組織文化として引き継がれてきた「親しみやすさ」

誰にも負けない高い熱量でお客様に親身に寄り添う  
「身近で頼りがいのある存在」

# 地域のポテンシャル

当行グループが主要な営業基盤として  
いる新潟県は、本州の日本海沿岸のほぼ  
中央部に位置し、広大な土地と豊かな自然  
に恵まれ、日本一の米どころとして知ら  
れています。製造業や建設業も盛んで、  
特に製造業は地域の特色を生かした産業  
が集積しており、その技術力は世界的に  
も高く評価されています。

## 新潟県の基礎データ

	全国	新潟県	順位
面積	377,975km <sup>2</sup>	12,583km <sup>2</sup>	5位
人口	123,802千人	2,099千人	15位
県内総生産(名目)	5,505,304億円	89,735億円	17位
国内銀行預金残高 <sup>(※)</sup>	9,874,290億円	105,267億円	15位
国内銀行貸出残高	5,960,061億円	50,735億円	19位

(※) ゆうちょ銀行を除く

(出典) 新潟県勢要覧2025 (新潟県)

## 自然環境

新潟県は、東側に朝日山地、飯豊山地、越後山脈が連なり、西側には妙高山などの山々がそびえ、これらの山々を水源として、阿賀野川や信濃川などの数多くの河川が日本海に注いでいます。河川の下流には、越後平野、高田平野など広大で肥沃な平地地帯が広がり、全国有数の穀倉地帯となっています。日本海上には佐渡島と粟島の2つの離島があり、トキをはじめとする多種多様な恵まれた自然環境を有しています。

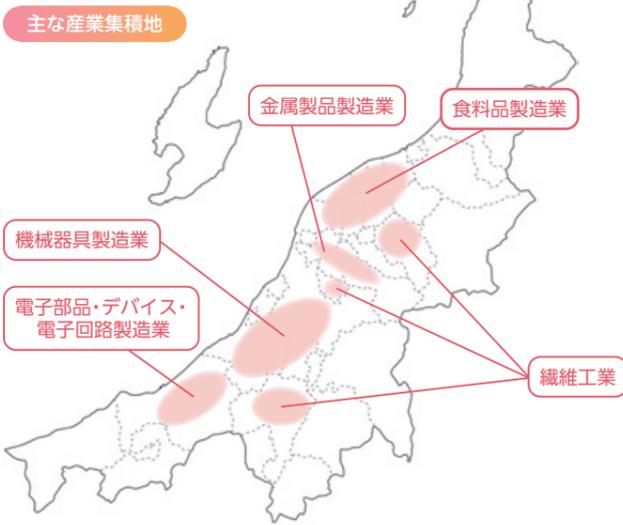
県内には20ヶ所の自然公園があり、その総面積は県土面積の4分の1を占め、全国で第2位の広さを誇っています。



## 経済・産業

新潟県産のコシヒカリは、「おいしいお米」の代名詞として広く知られており、米の産出額は全国1位となっています。米を中心とした農業をはじめ、農林水産物、天然資源や首都圏との交通利便性に優れた立地環境を生かし、食料品、機械、金属、化学、電子部品、繊維など、多様なものづくり産業が各地に集積しています。また、地域発展の基盤となる社会資本の整備や災害対応・除雪など地域の安全・安心の確保のため、建設業が基幹産業として発展しており、事業所数、従業員数は全国でもトップクラスとなっています。豊かな自然に育まれた食材と酒、温泉、文化・スポーツなど、地域資源を生かした観光などの取組みも活発となっており、第1次産業、第2次産業、第3次産業の連携によりさらなる成長が期待される地域です。

	新潟県	順位
農業	農業経営体数	43,502 2位
	農業産出額	2,281億円 14位
工業	事業所数	5,798 14位
	製造品出荷額等	53,983億円 26位
商業	事業所数	25,467 14位
	年間商品販売額	65,569億円 15位



- 主な全国1位
- 米の産出額
  - 米菓の出荷額
  - 切餅・包装餅の出荷額
  - 水産練製品の出荷額 (魚肉ハム・ソーセージを除く)
  - 石油ストーブの出荷額
  - ニット製セーター他の出荷額 (男子・女子)
  - 金属洋食器の出荷額
  - 原油の生産量
  - 天然ガスの生産量
  - 海水浴場の数

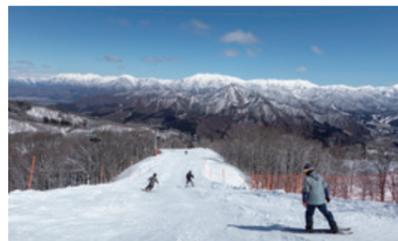
(出典) 新潟県勢要覧2025 (新潟県)



2024年7月に世界文化遺産に登録された「佐渡島(さど)の金山」



日本三大花火大会の一つ「長岡まつり大花火大会」



豊富な積雪量を誇るスキースノーボード場

## 交通インフラ

新幹線、高速道路網、空港、港湾の充実した交通インフラが整備され、国内各方面や対岸諸国との交通ネットワークが築かれています。

### 主な交通インフラ

- 新潟と関東・北陸の各地を結ぶ2つの新幹線 (上越新幹線・北陸新幹線)
- 関東・東北・北陸の各地を結ぶ5つの高速道路 (関越道・北陸道・磐越道・上信越道・日本海東北道)
- 新潟空港 (国内線：札幌・名古屋・大阪・神戸・福岡・沖縄) (国際線：ソウル・ハルビン・上海・台北)
- 港湾 (新潟港・直江津港・両津港・小木港など)

(2025年6月30日現在)



## 家計と暮らし

持ち家比率が全国的にも高い一方で、1世帯当たりの年間収入は全国平均よりもやや低くなっており、1世帯当たりの金融資産や家計資産は全国的にも低い順位となっています。安定的な資産形成・資産継承がより一層重要となっています。

	全国	新潟県	順位
持ち家比率	60.9%	74.0%	4位
年間収入 (1世帯当たり)	5,584千円	5,517千円	22位
月間消費支出 <sup>(※1)</sup> (1世帯当たり)	325千円	342千円	12位
金融資産 (1世帯当たり)	12,797千円	11,626千円	29位
家計資産 <sup>(※2)</sup> (1世帯当たり)	28,337千円	19,996千円	33位

(※1) 県庁所在市

(※2) 家計資産=金融資産-金融負債+住宅・宅地資産

(出典) 新潟県勢要覧2025 (新潟県)、2019年全国家計構造調査 (総務省)

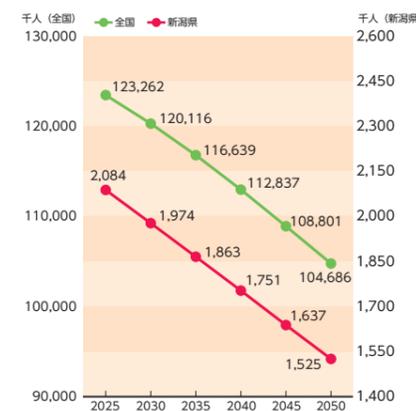
## 地域の課題

新潟県の総人口は、1997年の249万人をピークに年々減少し、2024年10月には209万人まで減少しており、今後も減少が続いた場合、2050年には152万人 (2024年10月の72.7%) まで減少するという予測もあります。高齢化も進んでおり、新潟県の高齢化率は34.3% (2024年10月) と年々上昇しています。働き手不足が見込まれるなか、地域企業には生産性の向上が求められています。

また、新潟県の開業率は2.5% (2022年度) と全国平均の3.9%を大きく下回り、全国44位の水準となっています。事業所数や老舗企業数が多いことも要因の一つではありますが、経済の新陳代謝を活発化し多様なビジネスを生み出していくためにも、起業家の育成や支援を積極的に進めていく必要があります。

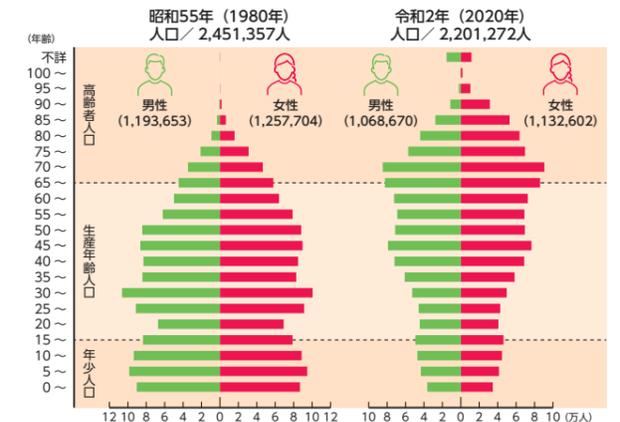
人口減少や少子高齢化に対応し、地域の持続可能性を高めていくには、進学・就職などにより県外への転出が多い若者を中心に、定住者を増加させることが必要であり、産業育成や地域企業の成長による働く場の創出、安心して生活できる環境づくりなど、地域の魅力を向上させることが重要な課題となっています。

### 将来推計人口 (全国・新潟県)



(出典) 「日本の地域別将来推計人口 (令和5年推計)」 国立社会保障・人口問題研究所

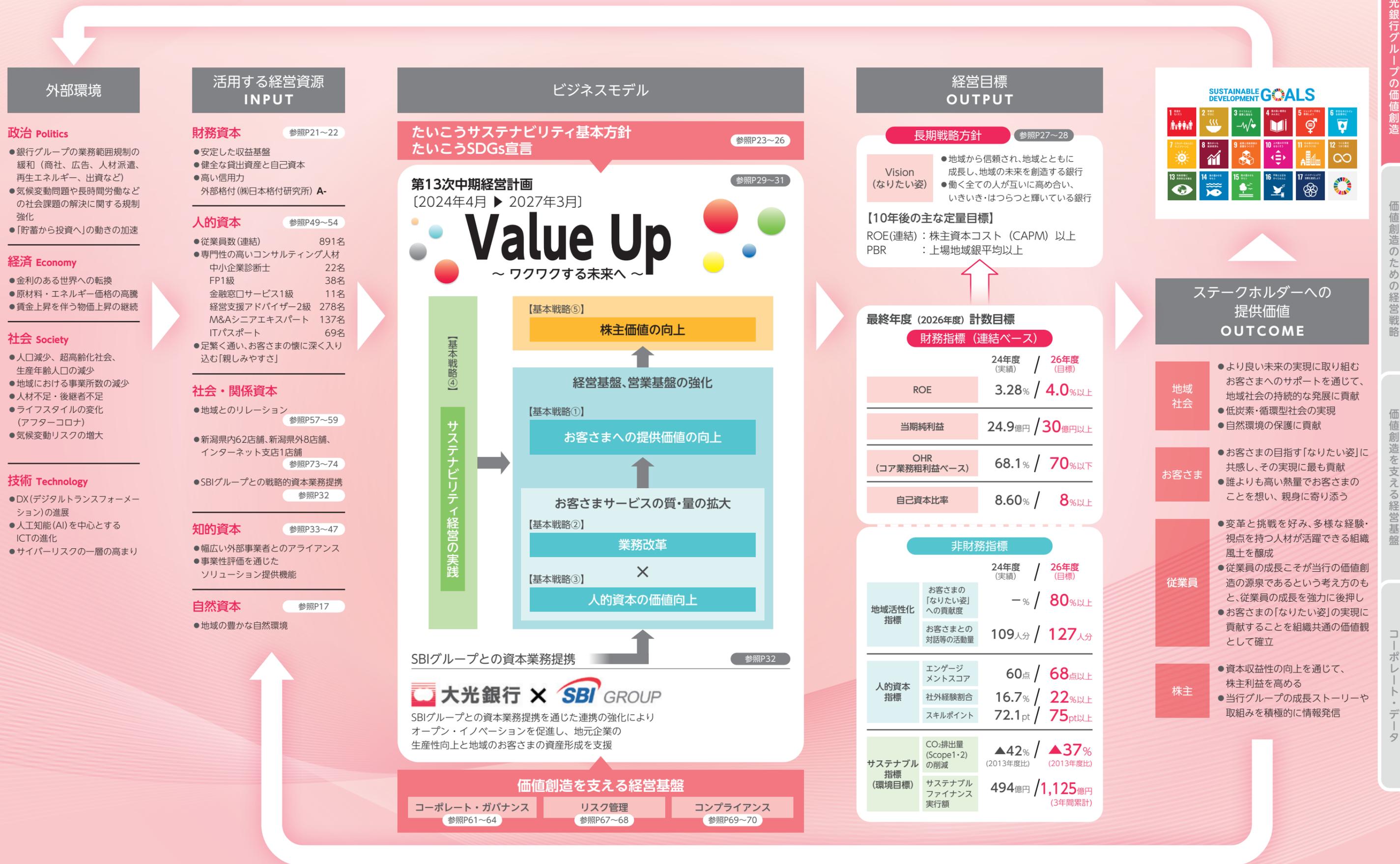
### 新潟県の人口構造の変化



(出典) 「国勢調査結果」 総務省

# 大光銀行グループの価値創造プロセス

当行グループは、持続可能な社会の実現に向け、地域社会を取り巻くさまざまな課題の解決に向けた活動に取り組み、地域の活性化と当行グループの中長期的な企業価値の向上の両立を目指す持続的経営を行っています。当行グループが創造し各ステークホルダーに提供される価値は、当行グループが活用する経営資源を増強し、さらなる価値の創造へとつながります。



## 外部環境

### 政治 Politics

- 銀行グループの業務範囲規制の緩和（商社、広告、人材派遣、再生エネルギー、出資など）
- 気候変動問題や長時間労働などの社会課題の解決に関する規制強化
- 「貯蓄から投資へ」の動きの加速

### 経済 Economy

- 金利のある世界への転換
- 原材料・エネルギー価格の高騰
- 賃金上昇を伴う物価上昇の継続

### 社会 Society

- 人口減少、超高齢化社会、生産年齢人口の減少
- 地域における事業所数の減少
- 人材不足・後継者不足
- ライフスタイルの変化（アフターコロナ）
- 気候変動リスクの増大

### 技術 Technology

- DX（デジタルトランスフォーメーション）の進展
- 人工知能（AI）を中心とするICTの進化
- サイバーリスクの一層の高まり

## 活用する経営資源 INPUT

### 財務資本

参照P21~22

- 安定した収益基盤
- 健全な貸出資産と自己資本
- 高い信用力
- 外部格付（株式会社格付研究所）A-

### 人的資本

参照P49~54

- 従業員数（連結） 891名
- 専門性の高いコンサルティング人材
  - 中小企業診断士 22名
  - FP1級 38名
  - 金融窓口サービス1級 11名
  - 経営支援アドバイザー2級 278名
  - M&Aシニアエキスパート 137名
  - ITパスポート 69名
- 足繁く通い、お客さまの懐に深く入り込む「親しみやすさ」

### 社会・関係資本

- 地域とのリレーション 参照P57~59
- 新潟県内62店舗、新潟県外8店舗、インターネット支店1店舗 参照P73~74
- SBIグループとの戦略的資本業務提携 参照P32

### 知的資本

参照P33~47

- 幅広い外部事業者とのアライアンス
- 事業性評価を通じたソリューション提供機能

### 自然資本

参照P17

- 地域の豊かな自然環境

## ビジネスモデル

### たいこうサステナビリティ基本方針 たいこうSDGs宣言

参照P23~26

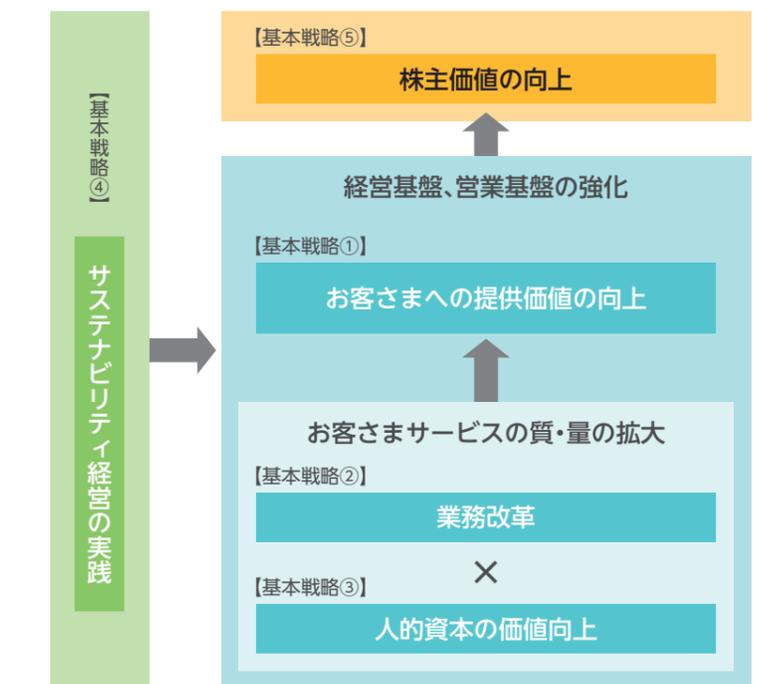
### 第13次中期経営計画

[2024年4月 ▶ 2027年3月]

参照P29~31

# Value Up

～ワクワクする未来へ～



SBIグループとの資本業務提携

参照P32



SBIグループとの資本業務提携を通じた連携の強化によりオープン・イノベーションを促進し、地元企業の生産性向上と地域のお客さまの資産形成を支援

### 価値創造を支える経営基盤

コーポレート・ガバナンス  
参照P61~64

リスク管理  
参照P67~68

コンプライアンス  
参照P69~70

## 経営目標 OUTPUT

### 長期戦略方針

参照P27~28

Vision  
(なりたい姿)

- 地域から信頼され、地域とともに成長し、地域の未来を創造する銀行
- 働く全ての人が互いに高め合い、いきいき・はつらつと輝いている銀行

### 【10年後の主な定量目標】

ROE(連結)：株主資本コスト（CAPM）以上  
PBR：上場地域銀平均以上

### 最終年度（2026年度）計数目標

#### 財務指標（連結ベース）

	24年度 (実績)	26年度 (目標)
ROE	3.28%	4.0%以上
当期純利益	24.9億円	30億円以上
OHR (コア業務粗利益ベース)	68.1%	70%以下
自己資本比率	8.60%	8%以上

#### 非財務指標

	24年度 (実績)	26年度 (目標)
地域活性化指標		
お客さまの「なりたい姿」への貢献度	—%	80%以上
お客さまとの対話等の活動量	109人分	127人分
人的資本指標		
エンゲージメントスコア	60点	68点以上
社外経験割合	16.7%	22%以上
スキルポイント	72.1pt	75pt以上
サステナブル指標 (環境目標)		
CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope1・2)の削減	▲42% (2013年度比)	▲37% (2013年度比)
サステナブルファイナンス実行額	494億円	1,125億円 (3年間累計)

## ステークホルダーへの提供価値 OUTCOME

### 地域社会

- より良い未来の実現に取り組むお客さまへのサポートを通じて、地域社会の持続的な発展に貢献
- 低炭素・循環型社会の実現
- 自然環境の保護に貢献

### お客さま

- お客さまの目指す「なりたい姿」に共感し、その実現に最も貢献
- 誰よりも高い熱量でお客さまのことを想い、親身に寄り添う

### 従業員

- 変革と挑戦を好み、多様な経験・視点を持つ人材が活躍できる組織風土を醸成
- 従業員の成長こそが当行の価値創造の源泉であるという考えのもと、従業員の成長を強力に後押し
- お客さまの「なりたい姿」の実現に貢献することを組織共通の価値観として確立

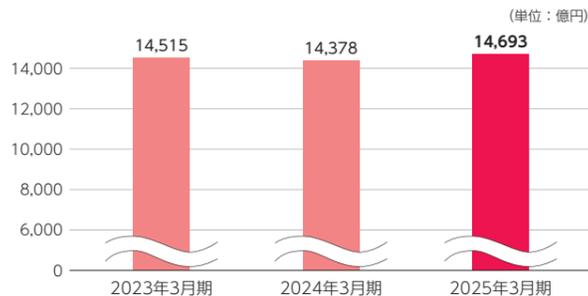
### 株主

- 資本収益性の向上を通じて、株主利益を高める
- 当行グループの成長ストーリーや取組みを積極的に情報発信

# 財務ハイライト

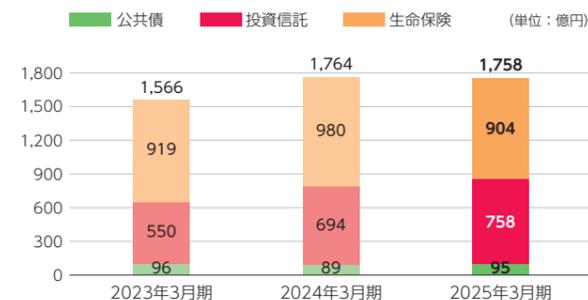
## 預金等残高

1兆4,693億円



## 預り資産残高

1,758億円



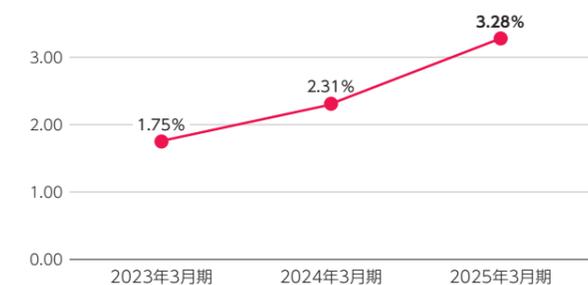
## コア業務純益 (除く投資信託解約損益)

55億1百万円



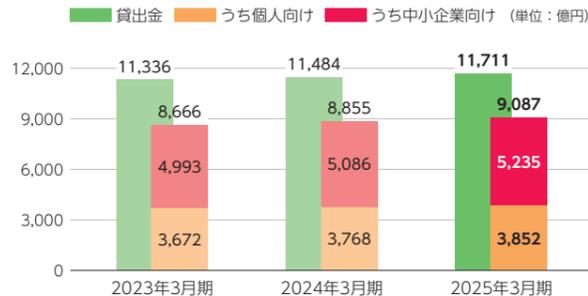
## ROE (※)

3.28%



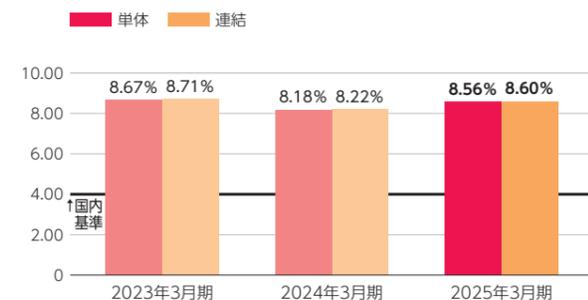
## 貸出金残高・中小企業等向け貸出金残高

貸出金 1兆1,711億円  
中小企業等向け貸出金 9,087億円



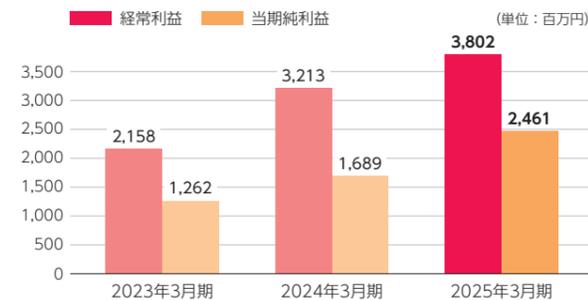
## 自己資本比率

単体 8.56%  
連結 8.60%



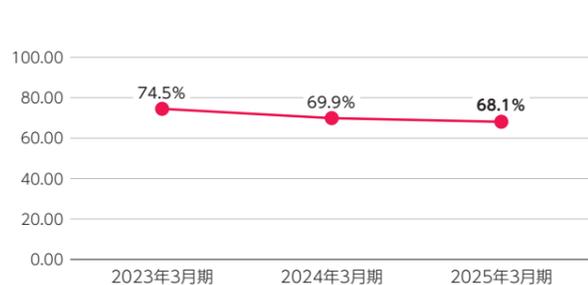
## 経常利益・当期純利益

経常利益 38億2百万円  
当期純利益 24億61百万円



## OHR (コア業務粗利益ベース) (※)

68.1%



OHR (経費率) = 経費 ÷ コア業務粗利益 (除く投資信託解約損益)

# 非財務ハイライト

## 地域社会

### CO<sub>2</sub>排出量削減率 (2013年度比)



## お客さま

### 事業性取引先数 (※)

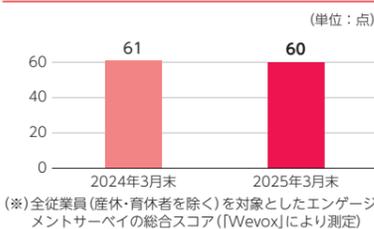


### 当行が関与した創業・第二創業の件数



## 従業員

### エンゲージメントスコア (※)



## 従業員

### 管理職 (副長以上) に占める女性の割合 (連結)

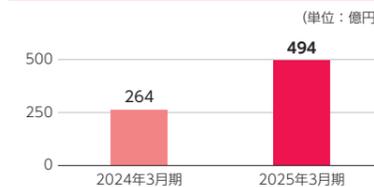


## 外部からの評価

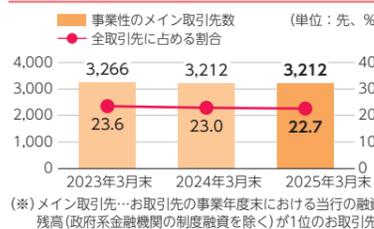
格付 株式会社日本格付研究所 (JCR) (2025年3月31日現在)



### サステナブルファイナンス実行額



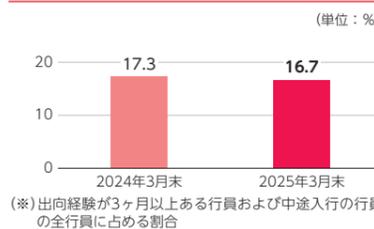
### 事業性のメイン取引先数・全取引先に占める割合



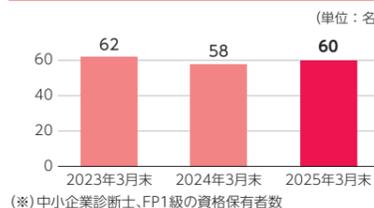
### 事業承継支援先数



### 社外経験割合 (※)



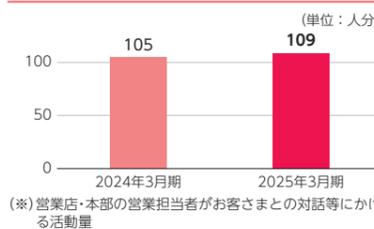
### 公的資格保有者数 (※)



### SDGs私募債による寄付額 (2019年10月からの累計)



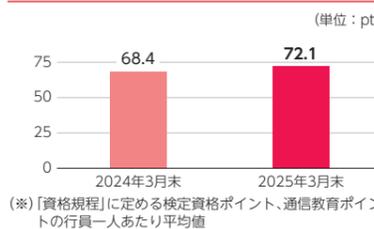
### お客さまとの対話等の活動量 (※)



### M&A支援先数



### スキルポイント (※)



## 株主

### 社外取締役比率 (2025年6月24日現在)

33%

# サステナビリティへの取組み

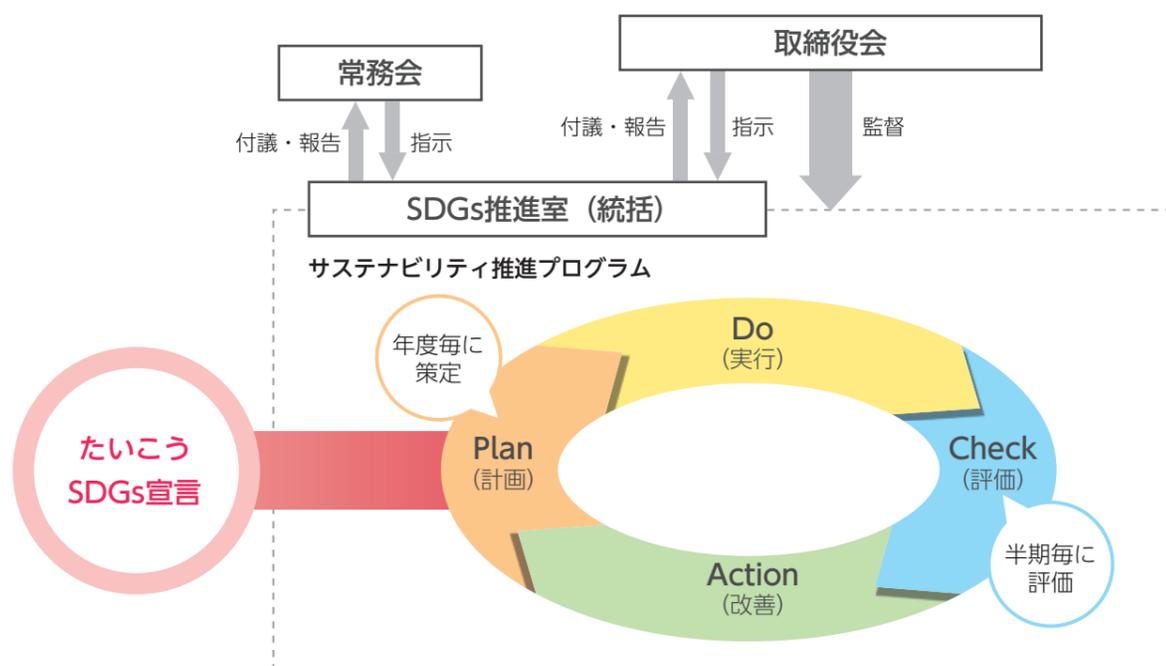
当行グループでは、地域の活性化と中長期的な企業価値の向上の両立を目指す持続的経営を基本方針とし、「たいこうSDGs宣言」に掲げる4つのテーマに則した15の重要課題に対し、グループ一体となり、事業活動を通じた課題解決に取り組んでいます。

## サステナビリティ基本方針

当行グループは、持続可能な社会の実現に向け、経営理念に基づく企業活動を通じて、地域社会の抱える課題や気候変動等の環境問題など、地域社会を取り巻くさまざまな課題の解決に向けた活動に取り組み、地域の活性化と当行グループの中長期的な企業価値の向上の両立を目指す持続的経営を行ってまいります。

## サステナビリティ推進態勢

当行は、SDGs（持続可能な開発目標）の達成や、政府が掲げる2050年カーボンニュートラルの実現に向けた取組みをグループ一体で推進していくため、総合企画部内にSDGs推進室を設置し、グループ全体を統括しています。SDGs推進室の主導のもと、年度毎に取締役会の承認を受けた「サステナビリティ推進プログラム」を策定しています。「サステナビリティ推進プログラム」には、当行グループが重要課題に掲げる事項について、年度の取組みと目標値（KPI）を定め、実施状況やKPIの実績値を半期毎に取締役会に報告し、改善を図っていく態勢としています。



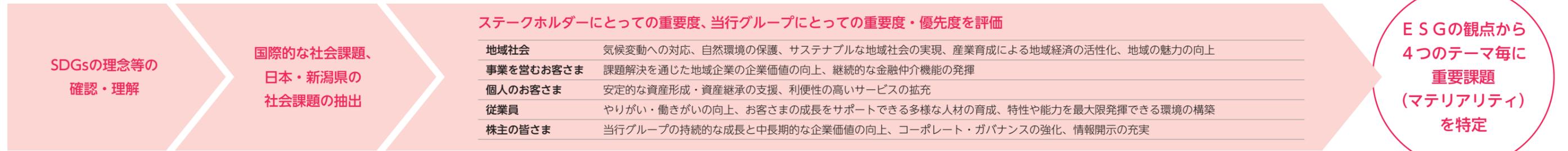
## 2025年度「サステナビリティ推進プログラム」の概要

カテゴリー	主な実施内容	KPI
<b>環境</b>		
サステナブルファイナンスの推進	・魅力的なサステナブルファイナンス商品の開発	2023年度～2030年度までの8年間の累計実行額 3,000億円以上 <2025年度目標 390億円>
環境保全・気候変動対応に資するソリューションの推進	・SDGs関連ソリューションの推進 参照P56 たいこうSDGsサポートサービス、省エネ診断、CO <sub>2</sub> 排出量可視化サービス、省エネ設備導入支援サービス、省エネ補助金申請支援サービス、太陽光発電設備導入支援サービス、カーボン・オフセットの取次ぎ、J-クレジットの申請、電力料金削減サービス等	2025年度の利用件数 100件以上
CO <sub>2</sub> 排出量の削減 (Scope1・Scope2)	・クールビズ・ウォームビズの実施 ・残業時間の縮減 ・省エネ設備の導入 (低燃費車輦への入替、店舗新築時のZEB認証の取得等)	CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope1・2) の削減目標として2030年度までに2013年度比▲46% <2025年度目標 2013年度比▲37%以下>
CO <sub>2</sub> 排出量の削減 (Scope3)	・Scope3算定方法の調査・研究	
気候変動リスクに関する認識強化	・気候変動リスク (物理的リスク) に関するシナリオ分析の調査・研究	
<b>地域経済・社会</b>		
お客さまの目指す「なりたいたい姿」の実現への貢献	・第13次中期経営計画の「お客さまへの提供価値の向上」の施策 参照P33～46	※第13次中期経営計画の「地域活性化指標」
基本的人権の尊重	・人権に関する教育の実施 ・「人権方針」 参照P26 に基づく人権デューデリジェンスの実施	
責任ある投融資	・「サステナブル投融資方針」 参照P25 の遵守状況のモニタリング	
社会貢献の取組み	・「1店舗1貢献運動」 参照P58 の継続実施 ・地域の文化・スポーツの振興 参照P57	
<b>ダイバーシティ</b>		
多様な人材の育成、ウェルビーイングの向上	・第13次中期経営計画の「人的資本の価値向上」の施策 参照P49～54	※第13次中期経営計画の「人的資本指標」
女性活躍の推進	・全行員のキャリアデザイン作成 ・キャリア形成の支援体制構築 ・ロールモデルとなる女性管理職の育成 ・退職者の復職制度の推進および中途採用の積極運用	・管理職 (副長以上) に占める女性の割合 2029年度末 30%以上 <2025年度末目標 28%以上> ・営業職に占める女性の割合 2029年度末 30%以上 <2025年度末目標 29%以上>
	・男性の育児休業取得促進に向けた取組み	・男性の育児休業取得日数 2029年度 4.00日以上 <2025年度目標 3.00日以上>
<b>ガバナンス</b>		
取締役会の実効性の確保	・役員アンケートの実施と実施結果に基づく改善対応	
内部統制システムの整備	・「内部統制の体制整備の基本方針」に基づく体制整備	
情報開示の充実	・統合報告書の充実	
	・会社説明会などを活用したIR活動の充実 参照P59～60	

※下線は2025年度に追加した項目

## 重要課題(マテリアリティ)と「たいこうSDGs宣言」

### 重要課題 (マテリアリティ) の特定プロセス



### 重要課題 (マテリアリティ)、事業機会とリスク、「たいこうSDGs宣言」

テーマ	重要課題 (マテリアリティ)	当行グループにとっての事業機会とリスク		たいこうSDGs宣言
		事業機会	リスク	
E 環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動への対応</li> <li>自然環境の保護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素化に向けた設備投資等の資金需要の増加</li> <li>環境保全・気候変動対応につながる商品・サービスのニーズの拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>技術革新や市場変化への対応の遅れなどによるお客さまの業績の悪化</li> <li>お客さまの事業施設の被災による業績の悪化や担保価値の毀損</li> <li>当行の事業施設の被災</li> </ul>	<p>当行グループは、サステナビリティ基本方針に基づき、地域社会を取り巻くさまざまな課題の解決に向けた活動に取り組み、国連において採択されたSDGs (持続可能な開発目標) の達成に貢献してまいります。</p> <p>事業活動を通じて環境保全の取組みを積極的かつ継続的に展開することで、低炭素・循環型社会の実現に貢献します。 参照P55~56</p>
S 地域経済・社会	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナブルな地域社会の実現</li> <li>産業育成による地域経済の活性化</li> <li>地域の魅力の向上</li> <li>課題解決を通じた地域企業の企業価値の向上</li> <li>継続的な金融仲介機能の発揮</li> <li>安定的な資産形成・資産継承の支援</li> <li>利便性の高いサービスの拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部環境の変化に対応するための資金繰り支援・本業支援の機会の増加</li> <li>事業承継・M&amp;Aニーズの拡大</li> <li>資産形成・資産運用ニーズの拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の企業の生産性が向上しないことによる業績の悪化</li> <li>経営者の高齢化などによる事業所数の減少</li> <li>地域の魅力低下による人口減少の加速</li> <li>地域の預金等の資産の地域外への流出</li> </ul>	<p>お客さまに深く入り込み、課題解決をサポートすることで、地域経済の活性化と持続可能な社会の実現に貢献します。 参照P33~46、P57~58</p>
S ダイバーシティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>やりがい・働きがいの向上</li> <li>お客さまの成長をサポートできる多様な人材の育成</li> <li>特性や能力を最大限発揮できる環境の構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人材の活躍によるサービスの高付加価値化</li> <li>組織の活性化を通じた生産性の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービスの悪化による競争力の低下</li> <li>人材不足による組織体制の弱体化</li> </ul>	<p>ワークライフバランスの実現や人材育成機会の充実などにより、多様な人材が誇りと高いモチベーションを持って働ける職場環境の構築に取り組みます。 参照P49~54</p>
G ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>当行グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上</li> <li>コーポレート・ガバナンスの強化</li> <li>情報開示の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持続的な企業価値の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会からの信頼の低下</li> </ul>	<p>コーポレート・ガバナンスの充実により、健全で透明性の高い経営体制の確立に努めます。 参照P61~64</p>

### サステナブル投融資方針

環境や社会に大きな影響を与えると考えられる分野への投融資に関する取組姿勢を明確化し、環境・社会的課題に配慮した投融資を行っていくため、サステナブル投融資方針を制定しています。

サステナブル投融資方針
<p>&lt;基本姿勢&gt; 当行グループは、「たいこうサステナビリティ基本方針」に基づき、主要業務である投融資活動について、社会や環境への影響を、ポジティブインパクトの創出と、ネガティブインパクトの抑制の2つの観点から適切に評価したうえで判断を行います。</p>
<p>&lt;ポジティブインパクトの創出のために積極的に支援する事業&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動リスクを低減する再生可能・省エネルギー関連事業</li> <li>自然環境の保護、資源・土地利用の持続可能な管理に関する事業</li> <li>少子高齢化等の社会課題の解決につながる事業</li> <li>その他持続可能な社会の形成にポジティブな影響を与える事業</li> </ul>
<p>&lt;ネガティブインパクトの抑制のために慎重に判断する事業&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>石炭火力発電事業</li> <li>森林伐採事業</li> <li>パーム油農園開発事業</li> <li>兵器製造事業</li> </ul>

### 人権方針

当行グループの人権に対する取組みを明確化し、全役職員に定着させ、実践していくため、人権方針を制定するとともに、本方針に基づき、人権デューデリジェンスを実施しています。

人権方針
<p>当行グループは、お客さまに信頼され、親しまれる銀行グループとして、サステナブルな地域社会を実現するために、お客さま、役職員、あらゆるステークホルダーの人権を尊重します。</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>国際規範の尊重 「世界人権宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等の人権に関する国際規範に則って人権を尊重します。</li> <li>役職員の人権の尊重 全役職員の人権を尊重し、全役職員がお互いをビジネスパートナーとして認め合う働きやすい職場環境の構築に努めます。人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地、その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別、ハラスメント行為、人権侵害を容認しません。</li> <li>お客さまに対する対応 お客さまの人権を尊重し、サービスの提供にあたり差別的な扱いのないよう努めます。また、お客さまに対しても、人権を尊重し、人権を侵害しないよう働きかけていきます。</li> <li>サプライヤーに対する対応 サプライヤーに対しても人権を尊重し、人権を侵害しないよう求めていきます。サプライヤーが人権に対し、負の影響を及ぼしている場合には、適切な対応をとるよう働きかけていきます。</li> <li>人権に関する教育 人権課題の解決に向け、役職員一人ひとりが人権に関する正しい知識と理解を深めるため、人権啓発活動や教育・研修を継続的に実施します。</li> </ol>

## 長期戦略方針

### 基本となる考え方

2015年に策定した長期ビジョンを見直し、経営理念に基づく10年後に向けた長期戦略方針として、2024年3月に新たにビジョン、ミッション、バリューおよびパーパスを策定しました。

長期戦略方針は、重要課題（マテリアリティ）を起点に策定しています。また、長期戦略方針の策定にあたっては、他の金融機関にはない「大光らしさ」を徹底的に追究しました。私たちが考える「大光らしさ」は、「誰にも負けない高い熱量でお客さまに親身に寄り添う」ことです。長期戦略方針では、この「大光らしさ」にさらに磨きをかけ、持続可能な社会の実現に向け、地域社会を取り巻くさまざまな課題の解決に向けた活動に取り組んでまいります。

### 長期戦略方針の概要

**Vision (なりたい姿)**

- 地域から信頼され、地域とともに成長し、地域の未来を創造する銀行
- 働く全ての人々が互いに高め合い、いきいき・はつらつと輝いている銀行

**Mission (使命)**

- お客さまの目指す「なりたい姿」の実現に貢献する

**Value (行動規範)**

**【たいこうの「地域密着宣言」】**

私たちは、お客さまの良き相談相手として、

- お客さまを一番理解する銀行を目指します
- 「お客さま目線」で、全力で考えます
- お客さまの未来のために、新鮮な気付きをお届けします
- お客さまからのご相談に素早くお応えします
- お客さま一人ひとりに、いつも笑顔で心を込めて接します

**Purpose (存在意義)**

- 身近で頼りがいのある存在として、地域のために活き、地域の元氣な未来をつくる

**長期目標**  
10年後の目標  
ROE 株主資本コスト(CAPM)以上  
PBR 上場地域銀平均以上

**10年後**

バックキャスト

**中期目標**  
2027/3期目標  
ROE 4.0%  
当期純利益 30億円

**2024/3期実績 (スタート値)**  
ROE 2.31%  
当期純利益 17.1億円

第13次 中計

前中計

※1.「ROE」は連結・株主資本ベース  
※2.「株主資本コスト(CAPM)」は5~6%程度と認識  
※3.「当期純利益」は親会社株主に帰属する当期純利益

### ステークホルダーへの提供価値と目指す姿

長期戦略方針では、当行グループのステークホルダー（地域社会、お客さま、従業員、株主）への提供価値と10年後に目指す姿について、重要課題（マテリアリティ）の特定プロセスに則り、ESGの観点から4つのテーマ毎に設定しています。

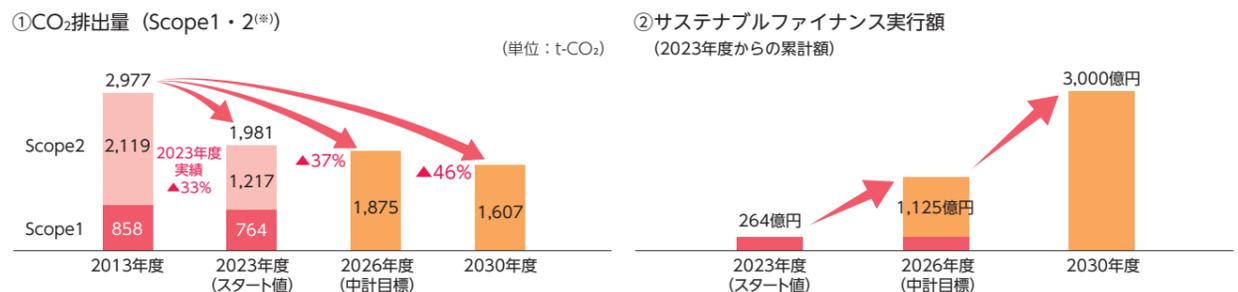
### テーマ① 環境

〔ステークホルダー：地域社会〕

#### ステークホルダーへの提供価値と目指す姿（定性）

ステークホルダーへの提供価値	長期戦略方針で目指す姿（定性）
低炭素・循環型社会の実現と自然環境の保護に貢献する	地域において、当行が環境保全の取組みの先導的な役割を担っている

#### 目標 (KPI)



(※) Scope1:当行グループが営業活動等において直接的に排出したCO<sub>2</sub>排出量  
Scope2:当行グループが電気等の使用に伴い間接的に排出したCO<sub>2</sub>排出量

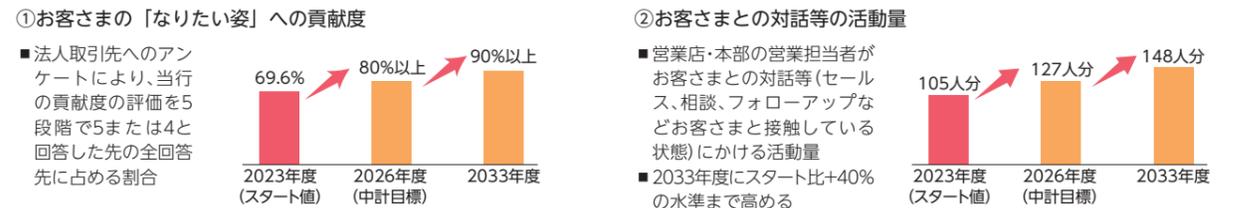
### テーマ② 地域経済・社会

〔ステークホルダー：地域社会、お客さま〕

#### ステークホルダーへの提供価値と目指す姿（定性）

ステークホルダーへの提供価値	長期戦略方針で目指す姿（定性）
<ul style="list-style-type: none"> <li>● お客さまの目指す「なりたい姿」に共感し、その実現に最も貢献する</li> <li>● 誰よりも高い熱量でお客さまのことを想い、親身に寄り添う</li> <li>● より良い未来の実現に取り組むお客さまへのサポートを通じて、地域社会の持続的な発展に貢献する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● お客さまが「なりたい姿」に近づいている</li> <li>● お客さまが、当行を信頼し、一番に相談したい銀行と思っている</li> <li>● 当行が地域にとってなくてはならない銀行になっている</li> </ul>

#### 目標 (KPI)



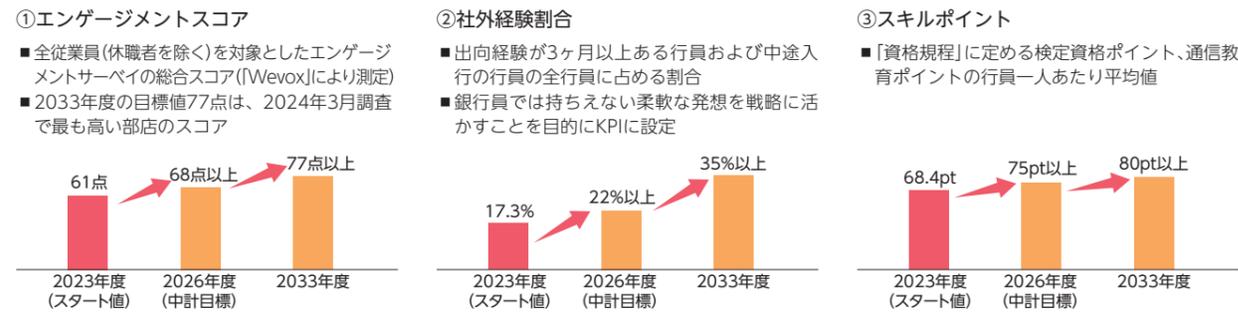
### テーマ③ ダイバーシティ

〔ステークホルダー：従業員〕

#### ステークホルダーへの提供価値と目指す姿（定性）

ステークホルダーへの提供価値	長期戦略方針で目指す姿（定性）
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 変革と挑戦を好み、多様な経験・視点を持つ人材が活躍できる組織風土を醸成する</li> <li>● 従業員の成長こそが当行の価値創造の源泉であるという考えのもと、従業員の成長を強力に後押しする</li> <li>● お客さまの「なりたい姿」の実現に貢献することを組織共通の価値観として確立する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自身の成長を実感し、周囲と互いに高め合うことで、さらなる成長に取り組んでいる</li> <li>● 長期戦略方針の理解と、組織・個人の成長を通じて、お客さまに価値のある提案・サービスを提供できている</li> <li>● お客さまに感謝され、誇りと働きがいを感じていきいき・はつらつと働いている</li> </ul>

#### 目標 (KPI)



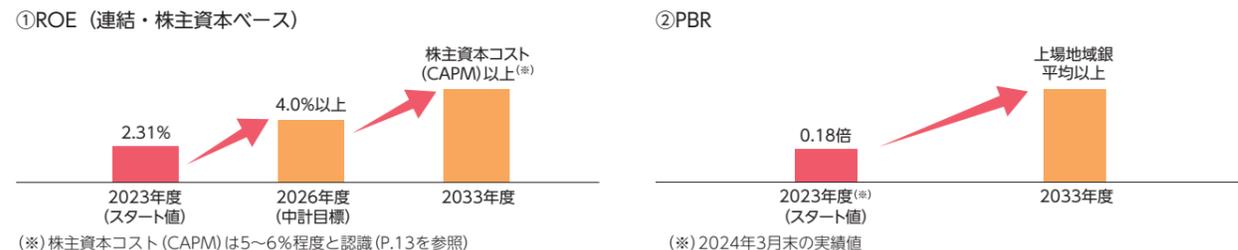
### テーマ④ ガバナンス

〔ステークホルダー：株主〕

#### ステークホルダーへの提供価値と目指す姿（定性）

ステークホルダーへの提供価値	長期戦略方針で目指す姿（定性）
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 資本収益性の向上を通じて、株主利益を高める</li> <li>● 当行グループの成長ストーリーや取組みを積極的に情報発信する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域活性化への献身的な貢献を通じて当行グループが成長していく姿がみえて、応援しやすくなる</li> </ul>

#### 目標 (KPI)



(※) 株主資本コスト(CAPM)は5~6%程度と認識(P.13を参照)

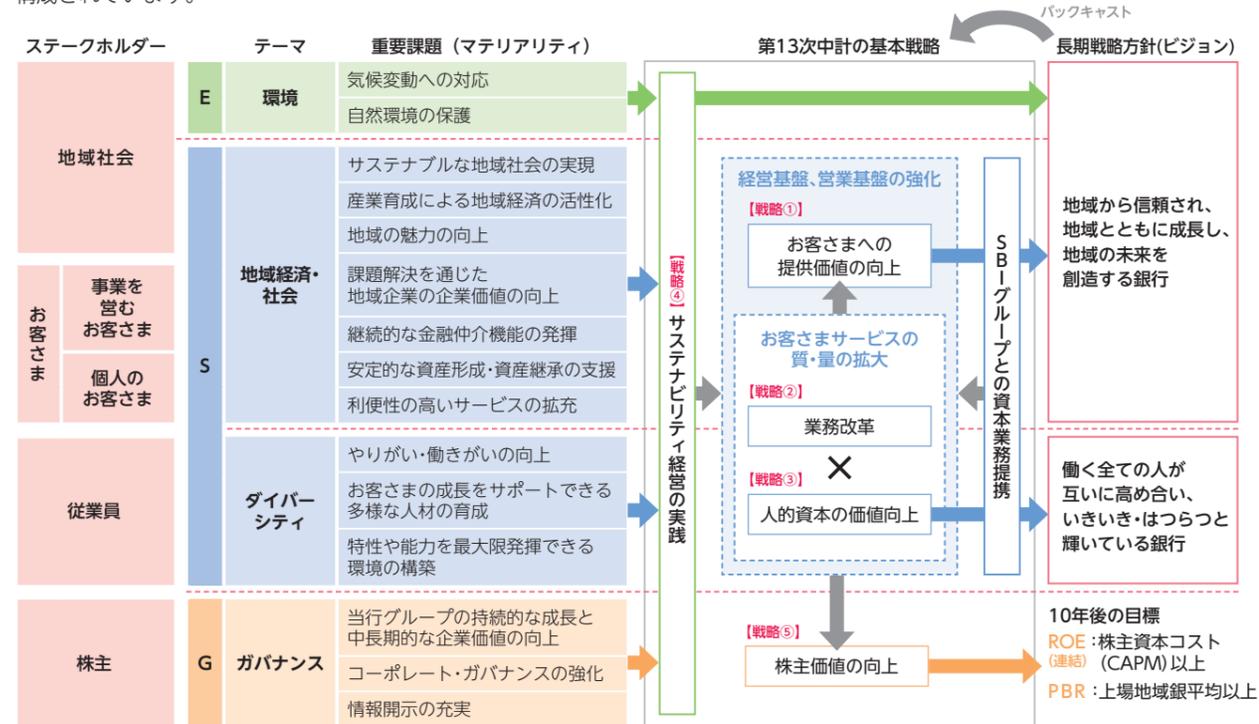
(※) 2024年3月末の実績値

## 第13次中期経営計画「Value Up～ワクワクする未来へ～」 (2024年度～2026年度)

2024年4月より、長期戦略方針に基づく3年間の第13次中期経営計画「Value Up～ワクワクする未来へ～」を推進しています。ステークホルダーへの価値提供（アウトカム）を通じて当行グループが活用する経営資源を増強し、さらなる価値創出の好循環を続けることで、企業価値の向上を図ってまいります。

### 重要課題（マテリアリティ）と第13次中計、長期戦略方針との関係

第13次中計は、長期戦略方針のビジョンからバックキャストした最初の3年間の計画と位置付けており、5つの基本戦略により構成されています。



### 目標とする経営指標と1年目（2024年度）実績

目標とする経営指標は、長期戦略方針に基づき、全てのステークホルダーに向けて価値を創出する観点で設定しています。最終目標の達成に向け、1年目（2024年度）は概ね順調にスタートしています。

カテゴリ	目標項目	スタート値 (2023年度)	1年目実績 (2024年度)	最終年度目標 (2026年度)
財務指標 (連結ベース)	ROE <sup>(※1)</sup>	2.31%	3.28%	4.0%以上
	当期純利益	17.1億円	24.9億円	30億円以上
	OHR(コア業務粗利益ベース) <sup>(※2)</sup>	69.9%	68.1%	70%以下
	自己資本比率	8.22%	8.60%	8%以上
地域活性化指標	お客様の「なりたい姿」への貢献度 <sup>(※3)</sup>	69.6%	-	80%以上
	お客さまとの対話等の活動量 <sup>(※4)</sup>	105人分	109人分	127人分
	エンゲージメントスコア <sup>(※5)</sup>	61点	60点	68点以上
	社外経験割合 <sup>(※6)</sup>	17.3%	16.7%	22%以上
人的資本指標	スキルポイント <sup>(※7)</sup>	68.4pt	72.1pt	75pt以上
	CO <sub>2</sub> 排出量(Scope1・2)の削減	(2013年度比) ▲33%	(2013年度比) ▲42%	(2013年度比) ▲37%
サステナブル指標 (環境目標)	サステナブルファイナンス実行額	264億円	494億円	(3年間累計) 1,125億円

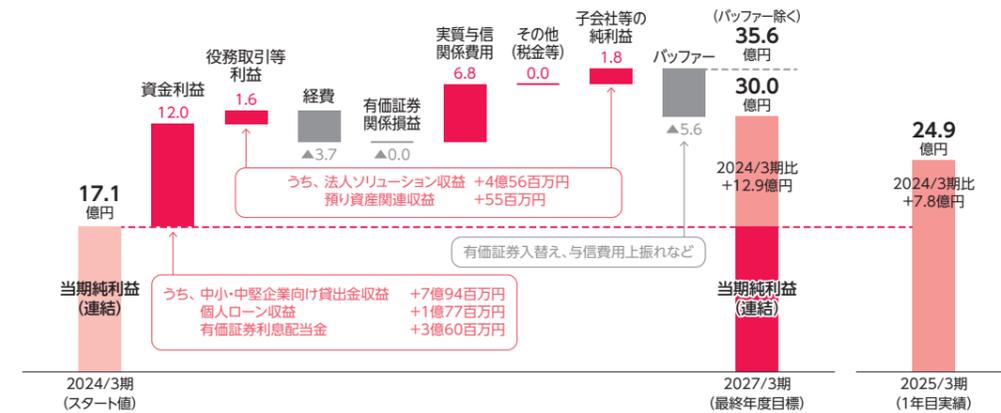
(※1) 株主資本ベース  
 (※2) コア業務粗利益は投資信託解約損益を除く  
 (※3) 法人取引先へのアンケートにより、当行の貢献度の評価を5段階で5または4と回答した先の全回答先に占める割合  
 アンケートは中計終了時に実施するため、2024年度は未算定  
 (※4) 営業店・本部の営業担当がお客さまとの対話等にかかる活動量  
 (※5) 全従業員(休職者を除く)を対象としたエンゲージメントサーベイの総合スコア  
 ([Wevox]により測定)  
 (※6) 出向経験が3ヶ月以上ある行員および中途入行の行員の全行員に占める割合  
 (※7) 「資格規程」に定める検定資格ポイント、通信教育ポイントの行員一人あたり平均値

### 業績計画と1年目（2024年度）実績

#### 利益計画の主要計数<sup>(※1)</sup>

	2024/3期 実績① (スタート値)	2025/3期 実績② (1年目実績)	2027/3期 計画③ (最終年度目標)	1年目 増減 ②-①	3年間 増減 ③-①
コア業務粗利益 <sup>(※2)</sup>	162.8	173.8	176.5	+11.0	+13.7
うち資金利益 <sup>(※2)</sup>	148.0	157.8	160.0	+9.8	+12.0
うち役員取引等利益	14.7	15.7	16.3	+1.0	+1.6
経費 <sup>(▲)</sup>	114.1	118.8	117.8	+4.7	+3.7
コア業務純益 <sup>(※2)</sup>	48.6	55.0	58.7	+6.4	+10.1
有価証券関係損益 <sup>(※3)</sup>	0.0	▲7.4	-	▲7.4	▲0.0
実質与信関係費用 <sup>(▲)</sup>	17.3	10.1	10.5	▲7.2	▲6.8
経常利益	32.1	38.0	48.3	+5.9	+16.2
バッファー	-	-	▲5.6	-	▲5.6
当期純利益(連結) <sup>(※4)</sup>	17.1	24.9	30.0	+7.8	+12.9
ROE(連結) <sup>(※5)</sup>	2.31%	3.28%	4.0%以上		
コア業務粗利益OHR(連結) <sup>(※2)</sup>	69.96%	68.18%	70%以下		
自己資本比率(連結)	8.22%	8.60%	8%以上		

(※1) 日本銀行による金融政策の見直しは織り込んでいません  
 (※2) 投資信託解約損益を除く  
 (※3) 国債等債券関係損益+株式等関係損益+金銭の信託等運用損益+投資信託解約損益  
 (※4) 親会社株主に帰属する当期純利益  
 (※5) 株主資本ベース



### 基本戦略、重点施策と1年目（2024年度）の取組み

#### 【戦略①】 お客さまへの提供価値の向上 (参照P33～46)

お客さまのニーズに応じた最適なチャネルでのご提案により、コンサルティング等の対面営業力をこれまで以上に強化し、お客さまに提供する付加価値を最大化してまいります。特に、対面営業のニーズの高い法人のお客さまに活動量を振り向け、お客さまのニーズに応じた付加価値の高いサービスの拡充、お客さま支援態勢の高度化、多様な人材の育成などに取り組み、お客さまの「なりたい姿」の実現、企業価値の向上に貢献することで、その対価として適正な金利やソリューション手数料を収受することとしています。

また、個人のお客さまの多様なニーズにお応えするため、専門性の高いマネーアドバイザーによる対面営業力の強化や非対面取引の利便性向上・提案力強化に取り組むこととしています。

#### 【重点施策】

- 法人コンサルティングの強化
- 個人コンサルティングの強化
- 預金の増加

#### 【1年目（2024年度）における主な取組み】

- (ア) 法人コンサルティングの強化
- ・ 当行の子会社である大光キャピタル&コンサルティング株式会社が2024年8月に認定支援機関を取得し、同年10月より405事業を活用した経営改善計画策定支援サービスを開始
  - ・ 両手型人材マッチング、「誰でもDCプラン」、「にいがた」の結び目」など、事業の成長・改善につながるソリューションメニューを拡充
  - ・ SBIグループとの共同ファンド「大光SBI地域活性化ファンド」では、第1号案件を含む3先に対し投資を実行
  - ・ 「デジタルサイネージサービス」、「OFFICE DE YASAI」などのソリューションメニューを拡充
- (イ) 個人コンサルティングの強化
- ・ 長岡地域について、各店に配置していたマネーアドバイザーを3拠点に集約（2025年4月より）
  - ・ 営業推進にデータ分析システムを活用
  - ・ 相続・信託に関する専門者の増員
  - ・ 消費者ローンの推進に向け、コールセンターを増員し、拠点を長岡市から新潟市に移転
  - ・ ローンスクエアでの資産運用相談を開始（土日・予約制）し、預り資産相談チャネルを拡充

- (ウ) 預金の増加
  - ・ブランドCMの放映を開始
  - ・法人の決済口座としての利用促進のため、インターネットバンキング利用先の拡充を図る「たいこうデジタル化応援キャンペーン」を実施
  - ・魅力的な預金商品として、サステナビリティ定期預金キャンペーンをはじめ各種キャンペーンを実施

**【戦略②】 業務改革** (参照P47~48)

AIの活用とデジタル化の促進、BPR施策の拡充により、業務の効率化と組織のスリム化を図り、人は付加価値の高い業務に専念する体制を構築するほか、お客さまへの提供価値の品質を高めることとしています。

また、リスクアパタイト方針のもとで、とるべきリスクとコントロールするリスクを明確にしたうえでリスクテイクし、健全性の維持と収益の最大化を図ることとしています。

**【重点施策】**

- DX・デジタル化戦略
- BPR施策の拡充
- 店舗政策
- 経費コントロール
- リスクコントロール

**【1年目（2024年度）における主な取組み】**

- ・投資信託業務における内部管理責任者を各店配置からエリア配置への段階的変更
- ・新たなグループウェアを導入し、ペーパーレス化と事務効率化を促進
- ・営業店組織の統合・スリム化に向けた試行店での運用を開始（2025年4月より）

**【戦略③】 人的資本の価値向上** (参照P49~54)

人材は銀行経営の礎であり、価値を生み出すための大切な財産という考えのもと、人材への適切な投資や社内環境の整備を通じてやりがい・働きがいを高め、「各自のキャリアデザイン」と「戦略と連動した将来の人材ポートフォリオ目標」の両方向の視点から、お客さまの「なりたい姿」の実現に貢献できる多様な人材を育成することとしています。

また、経営体質の強化に向け、行員数の減少トレンドは維持しつつ、業務改革の実践によりお客さまとの対話等の活動量を拡大していくこととしています。

**【重点施策】**

- 多様な人材の育成と活躍促進
- 営業担当者のお客さまとの対話等の活動量の拡大
- ウェルビーイングの向上

**【1年目（2024年度）における主な取組み】**

- (ア) 多様な人材の育成と活躍促進
  - ・従業員が自身のなりたい姿を描く「キャリアデザインシート」を新設し、上長はじめ周囲のサポートを受けながらキャリア形成を進める態勢を構築
  - ・社外経験機会の公募制を導入
  - ・社外交流機会として、長岡市・日本精機株式会社との合同研修「長岡市未来共創プロジェクト」を開催
- (イ) 営業担当者のお客さまとの対話等の活動量の拡大
  - ・営業担当者の増員に向けたリスキリングプログラムを開始
  - ・2025年度の新入行員より「営業コース」を新設
- (ウ) ウェルビーイングの向上
  - ・ワクワク感の向上に向け、頭取直轄の組織として、若手行員で組織された「ワクワク向上委員会」を立ち上げ、2024年度は11施策を立案し順次実施

**【戦略④】 サステナビリティ経営の実践** (参照P23~26)

地域の活性化と中長期的な企業価値の向上を目指す持続的経営を基本方針とし、重要課題（マテリアリティ）を起点に策定した「たいこうSDGs宣言」にしたがい、事業活動を通じた課題解決にグループ一体で取り組むこととしています。

特に、環境への対応については、当行グループ自身の取組みに加え、取引先企業の脱炭素化のステップに応じたさまざまなニーズに対し、最適なソリューションを提供していくこととしています。

**【重点施策】**

- サステナビリティ経営の実践
- 本項目については、年度毎に「サステナビリティ推進プログラム」を策定し、PDCAによる管理を行っています。

**【1年目（2024年度）における主な取組み】**

- ・SDGs関連ソリューションの推進
- ・「人権方針」に基づく人権デューデリジェンスの実施
- ・「サステナブル投融資方針」の遵守状況のモニタリング
- ・取締役会の実効性向上に向けた役員アンケートの実施と結果に基づく改善対応

**【戦略⑤】 株主価値の向上** (参照P13~14、P60)

第13次中計の施策を着実に実践することで、企業価値の向上を図ってまいります。

また、株主還元方針に基づき株主還元に取り組むとともに、株主・投資家の皆さまとの積極的なコミュニケーションや非財務情報を含めた情報開示の充実などにより、株主資本コストの引下げに取り組むこととしています。

**【重点施策】**

- 株主還元の取組み
- 株主資本コストの引下げに向けた取組み

**【1年目（2024年度）における主な取組み】**

- ・株主還元方針に基づき、2025年3月期の年間配当を1株当たり65円00銭（2024年3月期は同50円00銭）に増配
- ・株主資本コストの引下げに向け、統合報告書の記載内容を充実

## SBIグループとの資本業務提携

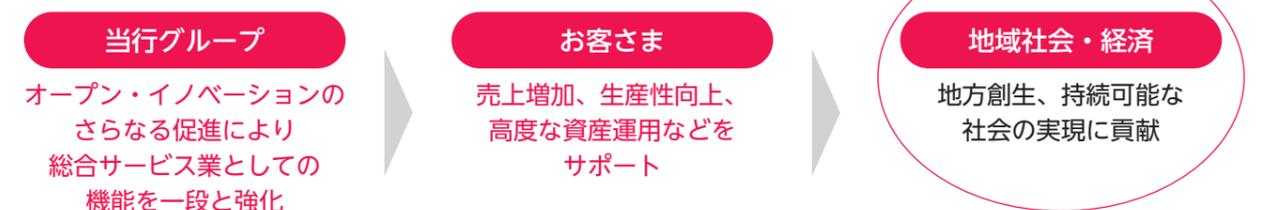
SBIグループとの資本業務提携により、お客さまに提供するソリューションが格段に充実し、お客さまとのリレーション強化につながっています。

第13次中計においては、基本戦略に掲げるお客さまへの提供価値の向上、業務改革、人的資本の価値向上を支える重要な社会・関係資本として、提携業務の拡充を図ってまいります。

### ○ 資本業務提携の目的

2022年5月に締結したSBIグループとの資本業務提携は、締結当時、新型コロナウイルス感染症による影響の長期化、物価高騰など、地域社会が深刻な影響を受けるなか、より速く、より深く、お客さまの課題と向き合っていくため、オープン・イノベーションのさらなる促進により、総合サービス業としての機能を一段と強化することを目的としています。

資本業務提携は、お客さまの売上増加、生産性向上、高度な資産運用など、お客さまのメリットを第一としており、それがひいては、当行グループの顧客基盤の拡大とお客さまとの関係強化につながっていくと考えており、当行グループの価値創造プロセスにおいて重要な経営資源の一つに位置付けています。

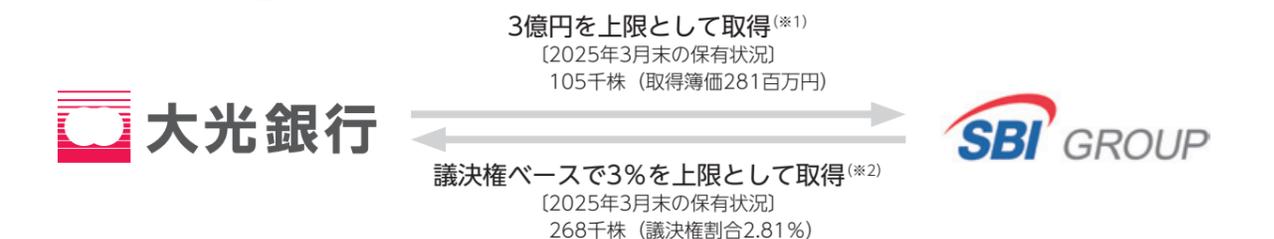


### ○ 資本業務提携の内容

#### 株式持合いの状況

当行とSBIグループとは、「戦略的資本業務提携に関する合意書」（以下「合意書」）の定めにしたがい、それぞれ上限を設けた株式持合いを形成しており、対等な立場で、両社の経営の独立性を尊重することとしています。

合意書に定める取得の上限および2025年3月末におけるそれぞれの保有状況は下図のとおりです。



(※1) SBIホールディングス株式会社の普通株式を取得

(※2) SBIホールディングス株式会社の100%子会社であるSBI地銀ホールディングス株式会社が取得

#### 業務提携の内容と成果

提携業務の選定に際しては、資本業務提携の最大の目的がオープン・イノベーションの促進による「地元企業の生産性向上と地域のお客さまの資産形成をサポートすることにより、地方創生および持続可能な社会の実現に貢献していくこと」にあり、この目的に合うことを考え方の基本として選定しています。

業務提携の内容（類型）は次のとおりです。

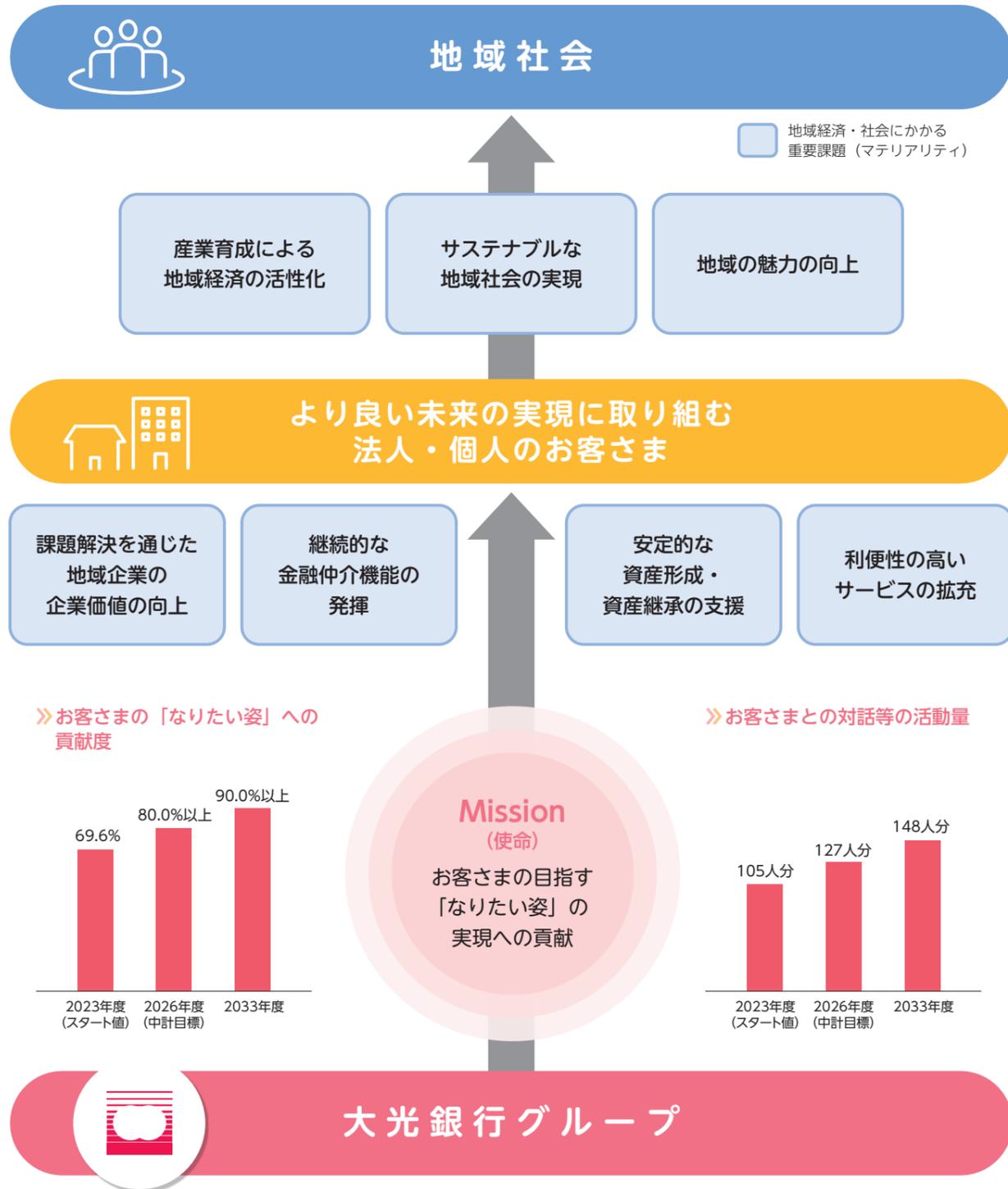
- 1 SBIグループおよび同グループの投資先企業が有する最先端のテクノロジー、ノウハウの提供を通じた、地元企業のビジネス発展・変革に資する**デジタル・トランスフォーメーション (DX) 支援**
- 2 持続可能な社会の実現に向け、脱炭素をはじめとする地元企業の**SDGsへの取組み支援**
- 3 資本性資金等の提供を通じ、地元企業を支援するための**共同ファンドの設立**
- 4 勘定系を含む次世代バンキングシステム、スマホアプリなど**当行のDX化推進**の検討
- 5 その他オープン・イノベーションの推進に資する取組みで、両社が別途合意する事項

2025年3月末における提携候補業務は**72項目**にのぼり、このうち提携済は**42項目**、準備中（検討中を含む）は30項目となっています。また、業務提携は当行の収益増加・コスト削減に貢献しており、2025年3月期における寄与額は**約3.5億円**となっています。

# お客さまへの提供価値の向上に向けて

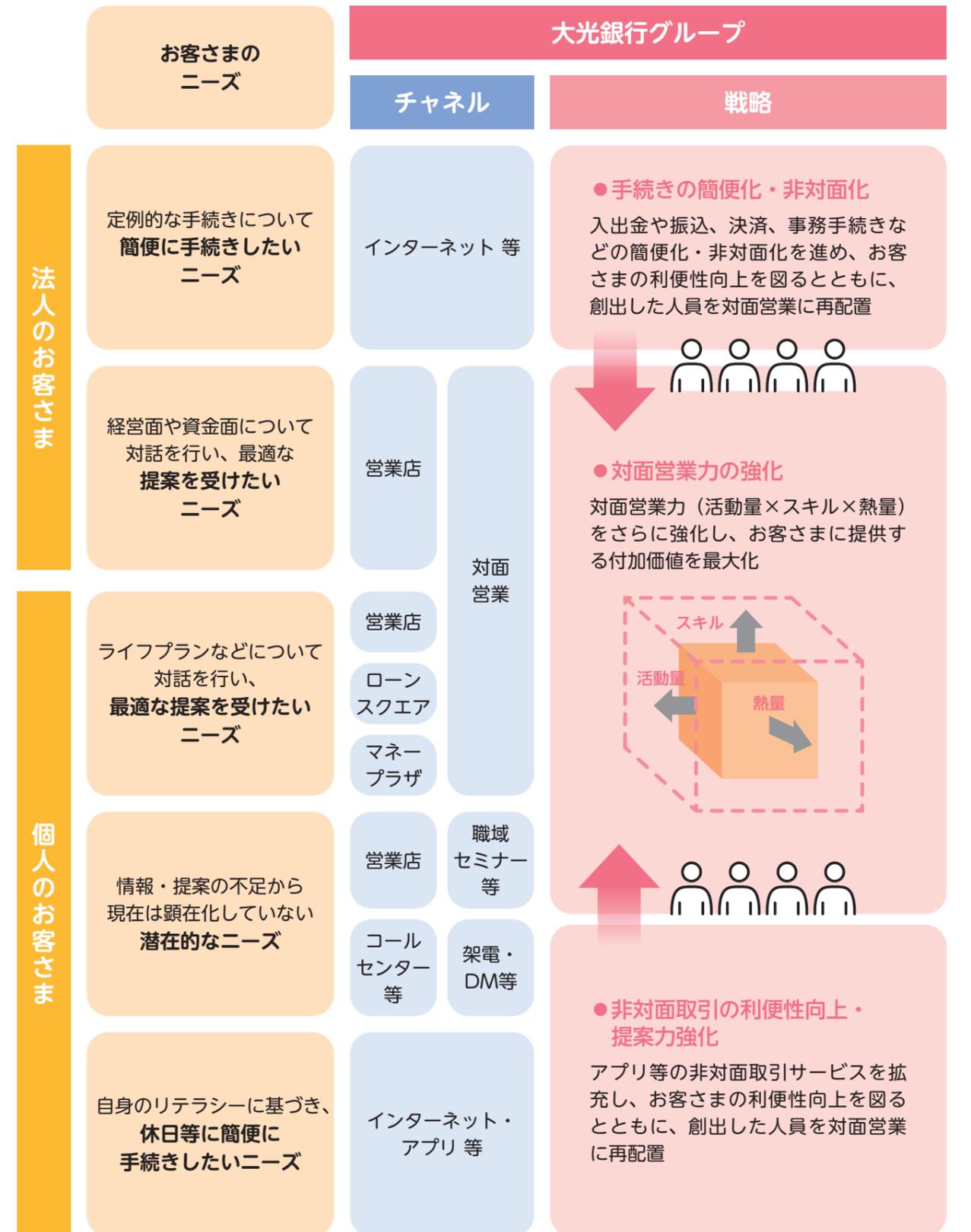
当行グループは、第13次中計に基づき、お客さまとの対話等の活動量を増加させ、お客さまの目指す「なりたい姿」の実現に貢献していくことを通じて重要課題（マテリアリティ）に積極的に取り組み、サステナブルな地域社会の実現を強力に後押ししていきます。

## 全体像



# チャネル戦略

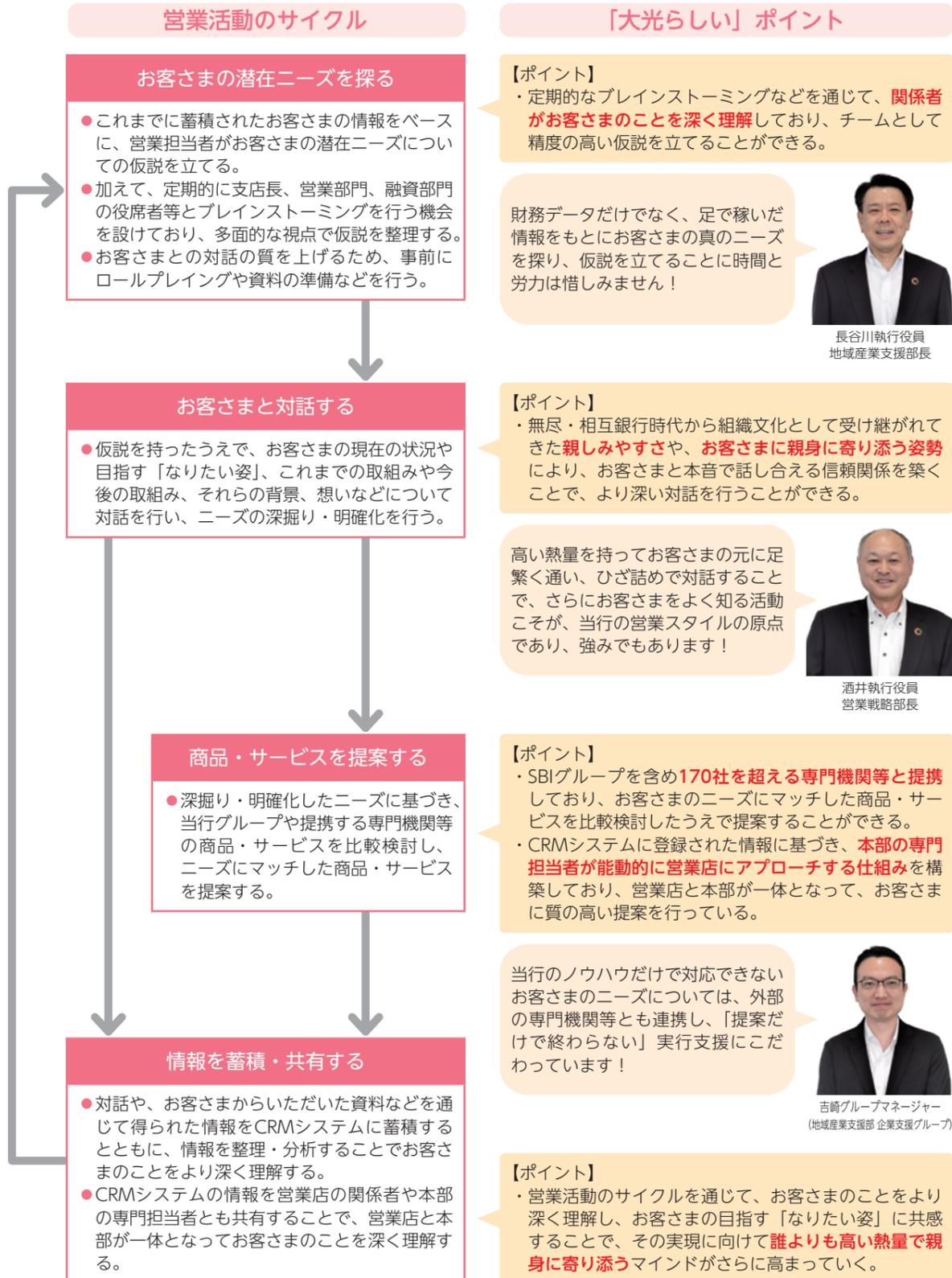
お客さまのニーズに応じた最適なチャネルでご提案することにより、コンサルティング等の対面営業力をこれまで以上に強化し、お客さまに提供する付加価値を最大化していきます。特に、対面営業のニーズが高い法人のお客さまに活動量を振り向けていきます。



# 「大光らしい」営業スタイル

当行は、本部・営業店が一体となってお客さまをより深く理解し、お客さまの目指す「なりたい姿」の実現に向け、誰よりも高い熱量でお客さまに親身に寄り添う営業スタイルにより付加価値の高いサービスを提供しています。

## ○ 営業活動(事業性取引)のサイクルと「大光らしい」ポイント



# 法人戦略

お客様のニーズに応じた付加価値の高いサービスの拡充、お客様支援態勢の高度化、多様な人材の育成などにより、お客様の「なりたい姿」の実現や企業価値の向上に貢献し、その対価として適正な金利やソリューション手数料を収受できるよう、取り組んでいきます。

## ○ 中小企業(小規模事業者を含む)の経営支援に関する取組み方針

地域社会・経済の活性化に貢献していくことは、地域金融機関である当行の使命であり、存在意義そのものです。地域社会・経済が活性化していくためには、その中心的役割を担う中小企業の皆さまに対し、事業の拡大や経営改善に向けた支援を積極的に行っていくことが重要であると考えています。

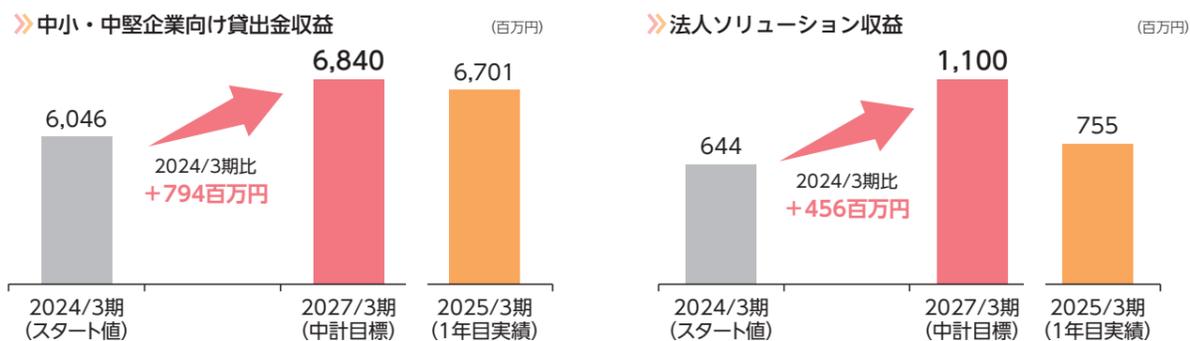
第13次中期経営計画「Value Up ～ワクワクする未来へ～」では、基本戦略の一つに「お客さまへの提供価値の向上」を掲げています。お客様のニーズに応じた付加価値の高いサービスの拡充、お客様支援態勢の高度化、多様な人材の育成などに取り組み、お客様の「なりたい姿」の実現、企業価値の向上に貢献していきます。

## ○ お客さまへの提供価値とKPI

### お客さまへの提供価値

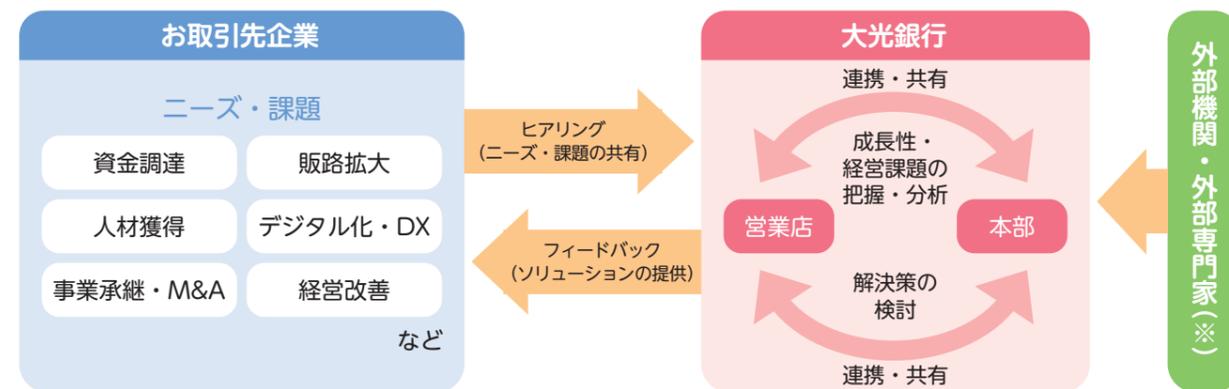
お客さまのニーズ	提供価値	
さらなる成長や創業、経営改善に関するニーズ	<b>【Value (行動規範)】</b> お客さまの良き相談者として、 ✓ お客さまを一番理解する ✓ 「お客さま目線」で全力で考える ✓ お客さまの未来のために、新鮮な気付きをお届けする ✓ ご相談に素早くお応えする ✓ いつも笑顔で心を込めて接する	✓ 「なりたい姿」の実現方法の見える化（経営計画策定等） ✓ 売上増加（販路拡大、広告等） ✓ 生産性向上（設備、DX、人材等） ✓ SDGsへの取組み（脱炭素化等） ✓ 余資運用、保障 etc
資金調達に関するニーズ		✓ 事業の状況に応じた柔軟な資金対応 ✓ 過度に担保・保証に依存しない融資姿勢 ✓ 専門性の高い融資商品（サステナブルファイナンス、ストラクチャードファイナンス、シンジケート・ローン、資本性ローン等）etc

### KPI



## ○ 事業性評価の取組み

事業性評価とは、お取引先の事業の内容や成長可能性、経営課題を適切に把握・分析したうえで、お取引先の企業価値向上のための支援を行うことをいいます。当行は、質の高い対面交渉等により得られた情報をもとに的確に事業性評価を行い、最適なソリューションを提供しています。



(※) 外部機関・外部専門家

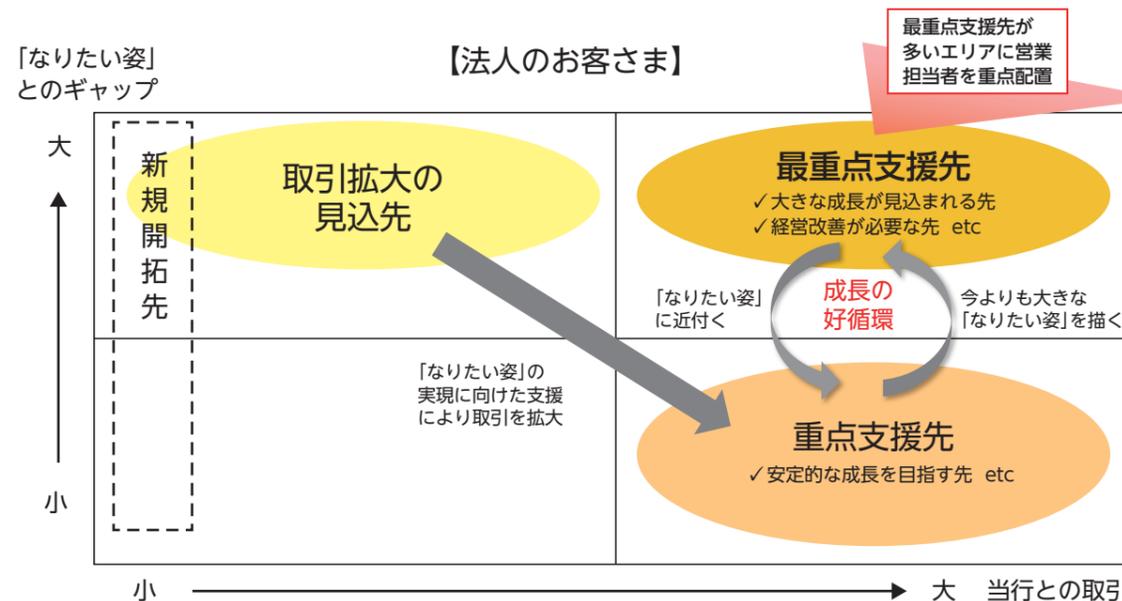
- 新潟県中小企業活性化協議会
- (株) 日本政策金融公庫
- (公財) にいがた産業創造機構 (NICO)
- (独) 中小企業基盤整備機構
- (独) 日本貿易振興機構 (JETRO)
- 提携している民間企業 他
- (株) 地域経済活性化支援機構 (REVIC)
- (国) 長岡技術科学大学

## ○ 重点支援先

法人のお客さまのなかでも、当行と多くの取引があり、かつ「なりたい姿」とのギャップが大きいお客さまを最重点支援先と捉え、継続的な対話を通じて事業に関する理解を深め、お客さまが目指す「なりたい姿」に共感し、その実現に最も貢献していきます。

併せて、当行と多くの取引があり、「なりたい姿」とのギャップが小さいお客さまは、引き続き重点支援先として支援していきます。

現在は当行との取引が少ないものの、「なりたい姿」とのギャップが大きいお客さまは、今後取引拡大が見込まれる先として、「なりたい姿」の実現に向けた支援を行い、当行との取引拡大につなげていきます。



## ○ ライフステージに応じた各種支援

お客様のライフステージの状況に応じたコンサルティング機能を発揮し、適切にリスク管理を行ったうえでの積極的な資金供給や、幅広いニーズにお応えするビジネスサポートに取り組んでいます。

	創業期・新事業	成長期・安定期	低迷期・再生期	承継期
資金供給	● 創業資金 ・創業支援ローン「勇進」 ・創業支援ローン「ドリームメール」	● 創業資金 ・創業支援ローン「勇進」 ・創業支援ローン「ドリームメール」	● 創業資金 ・創業支援ローン「勇進」 ・創業支援ローン「ドリームメール」	● 創業資金 ・創業支援ローン「勇進」 ・創業支援ローン「ドリームメール」
	● 創業資金 ・創業支援ローン「勇進」 ・創業支援ローン「ドリームメール」	● 創業資金 ・創業支援ローン「勇進」 ・創業支援ローン「ドリームメール」	● 創業資金 ・創業支援ローン「勇進」 ・創業支援ローン「ドリームメール」	● 創業資金 ・創業支援ローン「勇進」 ・創業支援ローン「ドリームメール」
ビジネスサポート	● 販路拡大支援 ● デジタル化・DX支援	● 販路拡大支援 ● デジタル化・DX支援	● 販路拡大支援 ● デジタル化・DX支援	● 販路拡大支援 ● デジタル化・DX支援
	● 販路拡大支援 ● デジタル化・DX支援	● 販路拡大支援 ● デジタル化・DX支援	● 販路拡大支援 ● デジタル化・DX支援	● 販路拡大支援 ● デジタル化・DX支援

### 創業・新規事業開拓支援

創業支援の専用ローンや市町村の融資制度を中心に、創業関連の資金供給の円滑化に努めています。

#### ▶▶ たいこう「創業塾」

創業をお考えの方、創業後概ね5年以内の事業者で再度経営を学びたい方、創業時の計画・ビジネスプランの再考・見直しを検討している方を対象に、経営・販路・財務・人材をテーマに全5回のカリキュラムを実施しています。



#### ▶▶ たいこうニュービジネスアワード

創業支援の一環として、既に新たなビジネスを事業化し、地域経済の活性化に貢献しているお客さまを表彰する「ニュービジネスアワード」を2023年度より毎年開催しています。

### 成長段階におけるサポート

#### ▶▶ 販路拡大支援

Web上でのビジネスマッチング機能を有する「Taiko Big Advance」を多くのお客さまよりご活用いただいています。

また、2025年2月より、デジタルサイネージを活用した広告サービスの取扱いを開始し、お客さまのブランディング強化や認知度向上を支援しています。

2025年7月には、全国の第二地方銀行との共催により、食品関連に特化した「『食の魅力』発見商談会2025」を開催しました。



デジタルサイネージサービス

#### ▶▶ 補助金・助成金申請支援

経営革新等支援機関として、補助金・助成金等の情報を提供するとともに、補助金申請書の作成支援サービスを行っています。

#### ▶▶ 人材紹介

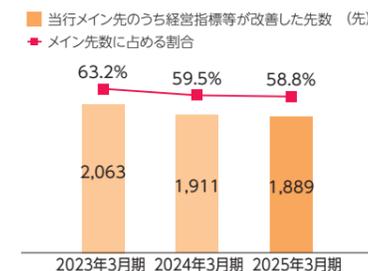
経営幹部や専門人材、ミドル層や担当者など、さまざまな人材に関する求人ニーズをお聞きし、提携する人材紹介会社を通じて求職者とのマッチングを行う片手型の人材紹介や、求人企業と求職者を直接マッチングする両手型の人材紹介により、企業の人事面に関するサポートを行っています。

### 経営改善・事業再生支援

経営改善支援取り組み先を選定し、本支店一体のもと経営改善のアドバイスを行っています。また、豊富なノウハウを持つ外部専門機関との連携を強化しており、お取引先にとって最適な支援策を実践しています。

#### ▶▶ 経営改善計画策定支援サービス

当行の子会社である大光キャピタル&コンサルティング株式会社において、有料にてお取引先の経営改善計画の策定を行うサービスを提供しています。本サービスでは、計画の策定のみならず、モニタリングによる助言を行うなど、中小企業診断士や動産評価アドバイザーなどの資格を持つ担当者が計画策定後のアフターフォローまで行っています。



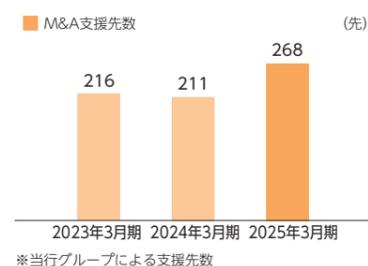
#### ▶▶ 伴走モニタリング

営業担当者が経営改善計画の策定やモニタリングを通じて経営改善サポートを行うとともに、本部（審査部）からも助言等を行う「伴走モニタリング」制度を運用しており、本支店一体となって取引先に寄り添った経営改善支援に取り組んでいます。

支援先を選定	経営改善計画の策定支援	経営改善計画の進捗状況の継続的なフォローアップ	財務内容・収益力等の改善へ
--------	-------------	-------------------------	---------------

### 事業承継・M&A支援

お取引先の後継者問題の解決や事業拡大のため、事業承継・M&A支援に積極的に取り組んでいます。



#### ▶▶ たいこうトップリーダーズスクール・たいこうWeb経営塾

次世代経営者の育成のため、6ヶ月間に亘って実施する「たいこうトップリーダーズスクール」と、完全Web方式で実施する「たいこうWeb経営塾」を開催しています。「たいこうトップリーダーズスクール」では、事業戦略の策定や財務管理能力の向上、アクションプランの策定等、「たいこうWeb経営塾」では、パーパス経営や人的資本経営をテーマに取り上げました。

#### ▶▶ 「“にいがた”の結び目」の創設・包括連携協定の締結

地域の中小企業や小規模事業者に対する事業承継への取組みを支援することを目的に、2024年5月に地元応援型M&Aサービス「“にいがた”の結び目」を創設するとともに、栃木銀行・東和銀行・筑波銀行・大東銀行と事業承継に関する包括連携協定を締結しました。

各行ですでに創設されている地元応援型M&Aサービスと連携し、広域での事業承継・M&A業務を展開することにより、これまで以上に事業承継支援を強化していきます。



### 福利厚生サービス

取引先の人手不足解消に向けたソリューションの一つとして、従業員の定着やエンゲージメント向上が期待できる福利厚生サービスのメニューの充実を図っています。

#### ▶▶ 企業型確定拠出年金「誰でもDCプラン」

加入者1名から導入可能な企業型確定拠出年金のサービスであり、従業員だけでなく役員も加入可能、充実した運用商品ラインナップ、導入コンサルティングの提供といった特長があり、役員退職金の確保や従業員の安定的な資産形成が可能です。



#### ▶▶ 地域密着型福利厚生サービス「なじらね福利厚生」

導入企業の従業員が、専用アプリを通じて全国の提携店舗で割引サービスを利用できるほか、2ヶ月に一度、商品やサービスの購入に利用できるギフトを付与される福利厚生サービスです。地域の事業者が提携店舗として登録することにより、新たな集客チャネルとして活用することも可能であり、導入企業や提携企業が増えることで地域経済に循環をもたらす仕組みとなっています。



デジタル化・DX支援

▶▶ Taiko Big Advance

「Big Advance」とは、全国の金融機関が連携してお取引先の経営を支援するプラットフォームで、当行は「Taiko Big Advance」として、2019年5月よりサービスを開始しました。

1,900社を超えるパートナー企業や、参加金融機関のお取引先企業（約60,000社）とのビジネスマッチングのほか、補助金や福利厚生サービス等を通じ、お取引先のさまざまな経営課題をトータルにサポートしています。



【Taiko Big Advance ログイン画面】

▶▶ トレーサー・サービス「SHIMENAWA」

「SHIMENAWA」（しめなわ）とは、業務提携先であるSBIトレーサビリティ株式会社が提供する、ブロックチェーンとIoT（NFCタグ）の技術融合によりブランド保護を実現するトレーサー・サービスです。

2024年3月、本サービスを活用し、日本三大刃物産地・燕三条で包丁を製造する藤次郎株式会社のブランド価値向上の支援を行いました。



「SHIMENAWA」（しめなわ）で  
真正品であることをスマートに証明

○ 地域活性化への取組み（地域の面的再生への参画状況）（2024年度実績）

▶▶ 産業育成・事業承継支援

新規事業や事業の成長・発展、事業承継などに取り組むお客様に対し、資本金の供給や伴走型の経営支援を通じて、より専門性と付加価値の高いサービスを提供していくため、子会社の大光キャピタル&コンサルティング株式会社がSBI地域活性化支援株式会社と共同で、「大光SBI地域活性化ファンド」を運営しています。

▶▶ 超高齢社会への対応

医業関連、介護・福祉分野の事業者を対象に、公益社団法人日本医業経営コンサルタント協会新潟県支部と共催で、オンラインセミナー「医業経営セミナー」を開催しました。

「医療・介護・福祉」分野への融資実績

件数	48件
金額	9,735百万円

▶▶ 環境・エネルギー分野

省エネ設備への投資を検討する取引先に補助金紹介、省エネ診断紹介などを行っています。

「環境・エネルギー」分野への融資実績

件数	140件
金額	4,470百万円

▶▶ 農業・六次産業化分野

各種商談会への参加のご提案など、農業者や六次産業化を目指す事業者の支援を行っています。

「農業・六次産業化」分野への融資実績

件数	62件
金額	1,229百万円

○ 業務・人員体制

お客様の多様なニーズにお応えできるよう、専門性のある従業員の育成に努めています。

主な取組みは次のとおりです。

- ① 従業員のノウハウ・目利き能力の向上に向け、他業態へ従業員を研修派遣  
（公益財団法人にいがた産業創造機構、株式会社地域経済活性化支援機構へ各1名）
- ② 行内認定制度「経営支援アドバイザー」の資格取得者の拡充（2025年3月末現在の認定者161名）

【外部資格の有資格者数】

資格名	2025年3月末 有資格者数
中小企業診断士	22名
農業経営アドバイザー	20名
動産評価アドバイザー	10名
医療経営士3級	17名
介護福祉経営士2級	9名
事業承継・M&Aエキスパート	92名
M&Aシニアエキスパート	137名

個人戦略

個人のお客様の多様なニーズにお応えするため、専門性の高いマネーアドバイザーによる対面営業力の強化や非対面取引の利便性向上・提案力強化に取り組んでいます。

人生100年時代においてお客様の未来が豊かで充実したものとなるよう、お客様の生涯の伴走者として「なりたい姿」の実現に貢献し、取引拡大につなげていきます。

○ お客様への提供価値とKPI

お客様への提供価値

お客様のニーズ	提供価値	
ライフプランなどについて 対話を行い 最適な提案を 受けたいニーズ	<b>【Value（行動規範）】</b> お客様の良き相談者として、 ✓お客様を一番理解する ✓「お客様目線」で全力で考える ✓お客様の未来のために、新鮮な気付きをお届けする ✓ご相談に素早くお応えする ✓いつも笑顔で心を込めて接する	✓専門性の高いマネーアドバイザー（MA）による、ニーズに応じた資産形成・資産運用・資産継承・信託・保障等に関する相談 ✓休日の資産運用・ローン等に関する相談 ✓高度な金融商品に関する相談 etc
現在は顕在化していない 潜在的なニーズ		✓将来に向けた資産形成の必要性など、金融リテラシー向上の機会 ✓資産運用等に関するアフターフォロー ✓おまとめローン等の提案 etc
休日等に簡便に 手続きしたいニーズ		✓非対面での資産運用手続き ✓非対面でのローン手続き ✓非対面での送金手続き etc

KPI



お客様本位の業務運営に関する取組方針

- ・お客様の資産形成に資する金融商品・サービスの提供にあたり、お客様本位の業務運営を実践するため、「お客様本位の業務運営に関する取組方針」を策定するとともに、取組みの状況について公表しています。
- ・当行は、お客様が将来に備えながらより豊かで快適に過ごせるよう、お客様に最適な資産運用をご案内し、資産形成を行っていただくことを「お客様の最善の利益」と考え、お客様との対話を通じ、その実現に向けて追求してまいります。

当行の「お客様本位の業務運営に関する取組方針」はホームページにて公表しています。

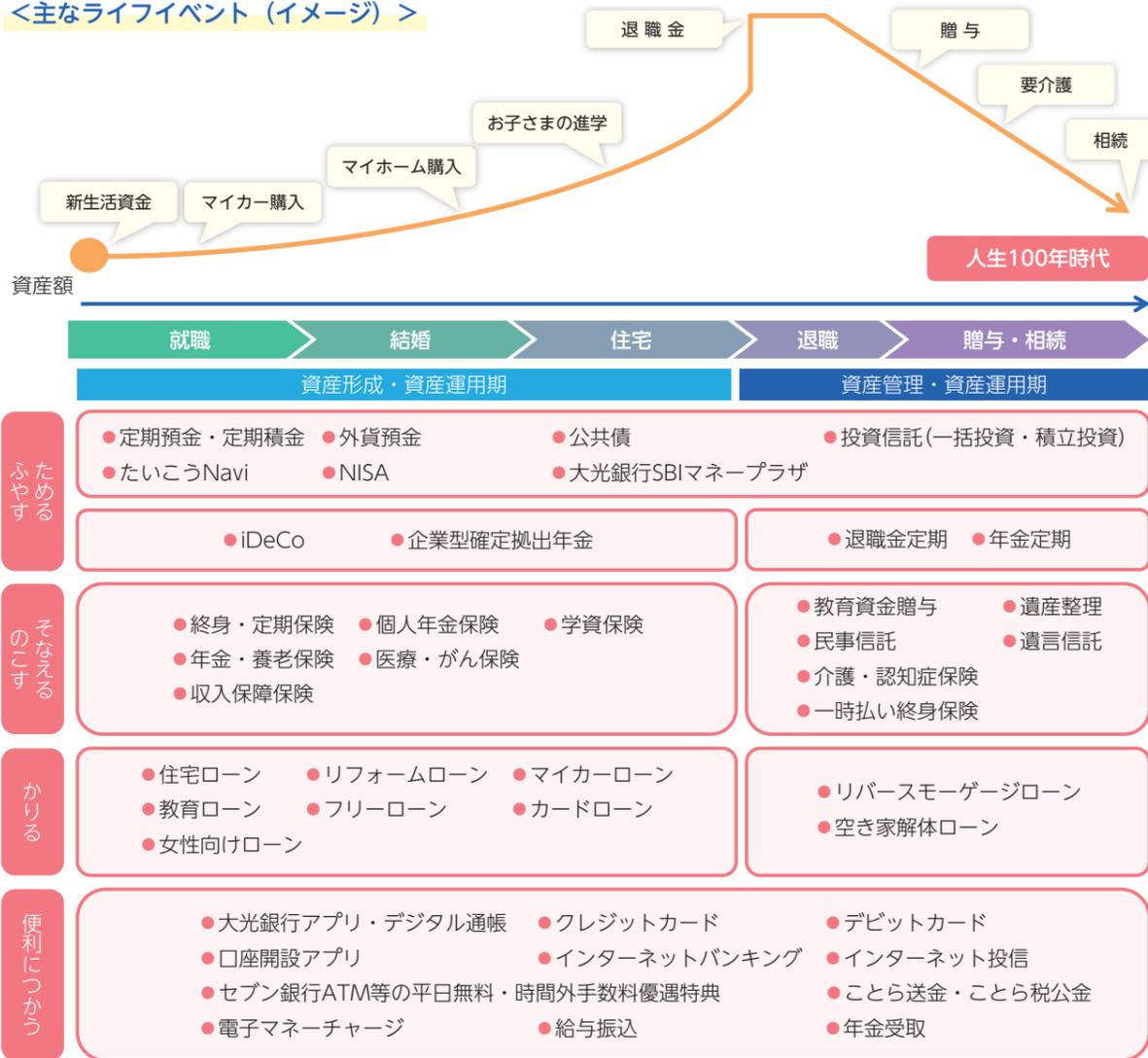
- ▶ [大光銀行「お客様本位の業務運営に関する取組方針」へのリンク](https://www.taikobank.jp/notice/kihon.php)  
https://www.taikobank.jp/notice/kihon.php



## ○ ライフステージやライフイベントに応じた商品・サービスの提供

商品・サービスのラインナップの充実に努め、お客さまのニーズやご意向に沿った商品・サービスをご案内しています。

### <主なライフイベント（イメージ）>



## トピックス

### ≫ たいこうスマイルパックダブルの商品内容を改定

「たいこうスマイルパックダブル」は、投資信託を一括購入いただいたお客さまに、投資信託の購入金額を上限として定期預金の金利上乗せを行う商品です。

2025年1月に商品内容を改定し、定期預金の金利上乗せ可能額を投資信託購入金額の5倍または10倍（※）に引き上げました。

安定運用資産である定期預金の金利上乗せ可能額を増額することで、幅広い運用ニーズに対応しています。

（※）投資信託1回の購入金額が30万円以上500万円未満の場合5倍、500万円以上の場合10倍

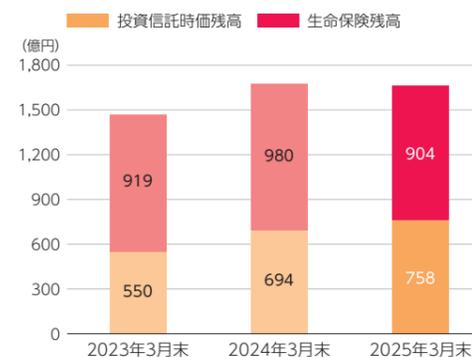


## ためる・ふやす

当行では、将来に向けた資産形成をご検討されるお客さまには「長期・分散・積立」投資を基本として、投資経験や目的に沿った最適な資産運用サービスを中長期的な視点でご案内しています。

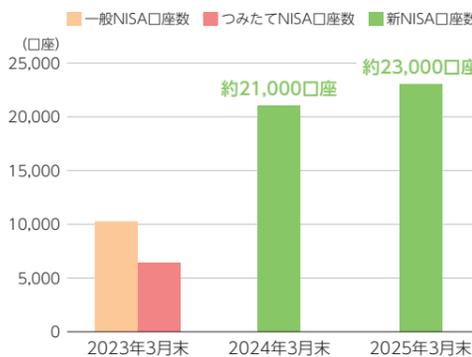
### ≫ 投資信託、生命保険残高

お客さまの最善の利益を考慮して取り組んだ結果、投資信託時価残高は増加しましたが、生命保険残高は減少しました。



### ≫ NISA口座

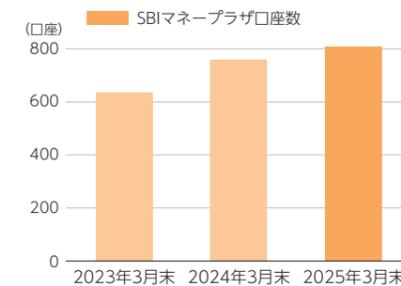
お客さまの資産形成に有用なNISA（少額投資非課税制度）を積極的にご案内しています。成長投資枠の利用とともに少額から長期運用が可能となつたため投資枠の利用をご案内し、「長期・積立・分散」による資産形成をサポートしています。



### ≫ 大光銀行SBIマネープラザ

SBIマネープラザ株式会社と共同で、大光銀行SBIマネープラザ（共同店舗）を営業しています。

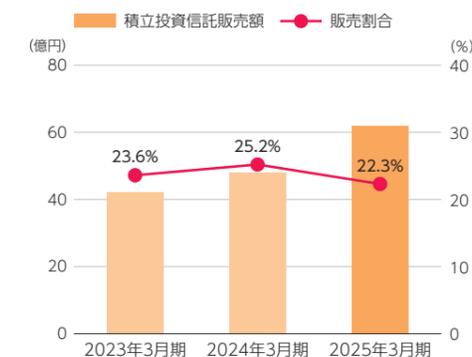
共同店舗では、お客さまの多様化・高度化する資産形成や資産運用のニーズにワンストップで対応し、当行では取扱いのない商品を中心に、株式会社SBI証券の豊富な商品ラインナップをご案内しています。



### ≫ 積立投資信託販売

資産形成手段の一つとして積立投資信託を積極的にご案内しており、積立投資信託販売額は増加しています。

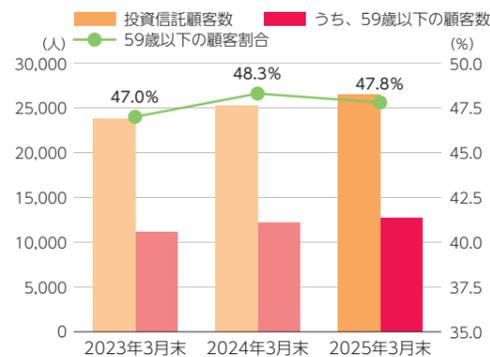
一方で、資産運用商品として、一括購入の投資信託も選ばれたため、積立投資信託販売割合は若干低下しました。



### ≫ 資産形成層との取引

積立投資信託による資産形成を積極的にご案内した結果、資産形成層である59歳以下のお客さまが増加しました。

一方で、60歳以上のお客さまも増加しており、全体に占める59歳以下のお客さまの割合は若干低下しました。



## そなえる・のこす

ライフイベントや万一の病気・事故などへの備え、セカンドライフや贈与・相続の準備など、多様なニーズにお応えするため、商品・サービスの拡充に努めています。

### 》保険

ゆとりあるセカンドライフのために「ふやす」機能（運用）と「そなえる」機能（保険）を併せ持つ個人年金保険、生涯にわたり死亡保障があり、万一の時のご家族への備えができる一時払い終身保険、病気やがんの治療にかかる費用を補償する医療・がん保険、認知症・介護費用に備える認知症・介護保険など、お客さまのライフステージに応じた保険商品をご用意しています。



### 》相続・資産継承サービス

急速に進む高齢化のなかで、ご高齢のお客さまの資産管理・資産継承等をサポートしています。

信託銀行や専門機関と連携し、相続税に関するご相談や遺言信託、民事信託などの生前の相続対策に加え、遺産分割協議書の作成、各種遺産の名義変更手続き、相続税の申告などの相続発生後の手続きに関するご相談にも対応できる体制を整えています。



## かりる

住宅資金やマイカー購入資金、教育資金など、お客さまの幅広いニーズにお応えできるローン商品をご用意しています。

### 》主な住宅ローン商品

商品名	特徴
住宅ローン	住宅新築・建売購入・中古住宅購入・増改築などにご利用いただけます。
リフォームローン	リフォームや造園、ガレージリフォームに伴う設備・インテリア等の費用にご利用いただけます。

Web  
完結

### 》ビジネスフリーローン

商品名	特徴
ビジネスフリーローン	法人役員・個人事業主の方専用のフリーローンです。事業資金にもご利用いただけます。

Web  
完結

### 》主な消費者ローン商品

商品名	特徴
マイカーローン	マイカー購入・車検・保険・免許取得費用等の車にかかる費用にご利用いただけます。
教育ローン	お子さまの入学金・授業料や入学に伴う支度金・仕送り費用等にご利用いただけます。
カードローン LUXZO	お申込み時の来店や申込書・契約書の記入が不要のWeb専用非対面カードローン商品です。
リバース モーゲージローン I・II・III・IV	ご自宅を担保としてお借入ができるローン商品です。お借換え資金や医療費、事業性資金等幅広い用途でご利用いただけるよう、4タイプの商品をご用意しています。
フリーローン	資金の使いみちが自由なローンです。他金融機関からのお借換えにもご利用いただけます。

Web  
完結

Web  
完結

Web  
完結

Web  
完結

## 〈ローンスクエア〉

平日の銀行営業時間内にご来店が難しいお客さまにもお越しいただけるよう、新潟県内6ヶ所（長岡・新潟・西新潟・上越・県央・新発田）にてローンスクエアを営業しています。専門スタッフが各種ローンや資産運用のご相談にお応えします。



## 便利につかう

### 》大光Visaデビットカード

全世界のVisa加盟店やネットショッピングでご利用いただけるキャッシュレスサービスです。代金が預金口座から即時に引落しされるため、現金の代わりとしてご利用いただけます。

- 特徴1** 24時間365日、いつでも国内外のVisa加盟店やネットショッピングでご利用可能
- 特徴2** 普通預金口座から預金残高の範囲内で即時引落としとなるため、使いすぎの心配がなく、**ATMで現金を引き出す手間やATM時間外手数料等を軽減**
- 特徴3** 利用額に応じてキャッシュバックされるため、現金を引き出して買い物するよりも断然お得
- 特徴4** 15歳以上（中学生を除く）の方であれば発行可能なので学生にも便利



### 》大光銀行アプリ

インターネットバンキングを契約しなくても預金残高や入出金明細の確認ができる機能や、当行を含む金融機関の口座、クレジットカード、電子マネー、ポイントといった各種金融関連サービスの資産情報をまとめて管理できる機能などを搭載したスマートフォン用のポータルアプリを提供しています。



### 》インターネット支店「えちご大花火支店」

えちご大花火支店は店舗を持たないインターネット上の支店で、銀行へのご来店が難しいお客さまも24時間いつでもお取引いただけます。また、えちご大花火支店専用の特別金利定期預金と特典をご用意しています。



### 》こたら送金・こたら税公金

スマートフォンアプリを利用して10万円以下の個人間送金が手数料無料でご利用いただける「こたら送金」サービスや、地方税の納付書に印字されている地方税統一QRコードを読み取ることで、来店不要で地方税を納付いただける「こたら税公金」サービスを提供しています。



## ○ 業務・人員体制

### 》従業員に対する適切な動機づけの枠組み

お客さま本位の業務運営のさらなる浸透と実践のため、「お客さま本位の業務運営への取組み」を従業員各人の人事評価項目のひとつにしており、お客さま本位の業務運営の理解や実践に注力する動機づけとしています。

また、お客さまの資産残高を営業店の業績評価項目に含めることで、お客さまの中長期的な資産形成を優先してご案内する動機づけとしています。

### 》従業員の能力向上の取組み

従業員のコンサルティング能力の向上と取扱商品の理解促進を支援する指導・育成プログラムの実施や公的資格取得へのサポートを行っており、公的資格の取得は人事評価にも反映させています。

当行ではファイナンシャル・プランニング（FP）技能検定2級資格の取得を全従業員に推奨するとともに、上位資格の取得支援のための受験対策講座受講料や試験受験料の補助を実施しています。

FP資格保有者（※）
731名
うち、FP1級、CFP®資格保有者
39名

（※）FP1級、CFP®、FP2級、AFP

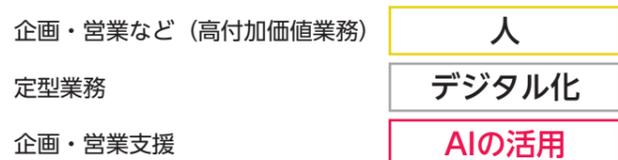


# 業務改革

## DX・デジタル化戦略、BPR施策の拡充

AIの活用とデジタル化の促進、BPR施策の拡充により、業務の効率化と組織のスリム化を図り、人は付加価値の高い業務に専念する体制を構築するほか、お客さまへの提供価値の品質を高めていきます。

### 業務改革で目指す姿



ChatGPT等、生成AIの活用を社内業務のDXの中心的な施策と位置付け、2023年5月にワーキンググループを立ち上げ、調査・研究、利活用を進めています。

#### 【これまでの生成AIの活用実績】

- 企画書の検討や論点整理
- 文章の要約・作成サポート
- プログラムコードの作成
- 議事録の作成・要約

生成AIの  
利活用の拡充

#### 【今後の活用予定】

- 行内規程・要領などのQ&A
- 契約書のリーガルチェック
- 営業ロールプレイング（会話壁打ち）など
- 営業面談要約・報告書の自動作成

### お客さまへの提供価値向上のためのデータ利活用

#### データマーケティング

- 2024年6月にデータ分析ツールを導入し、データに基づいた意思決定や営業推進に活用しています。
- 【データ分析ツールの活用により目指す姿】
- ・ 営業推進施策の企画におけるデータに基づく意思決定と、多角的な要因分析の実施により、営業戦略のPDCAを高度化
- ・ データ分析により、お客さまの潜在ニーズを顕在化し、適時適切な提案を通じて提供価値を向上
- SBIグループとの連携の一つとして、生成AI・予測AIによるビッグデータ分析により潜在ニーズが見込まれるお客さまを把握し、コールセンター業務に活用しています。

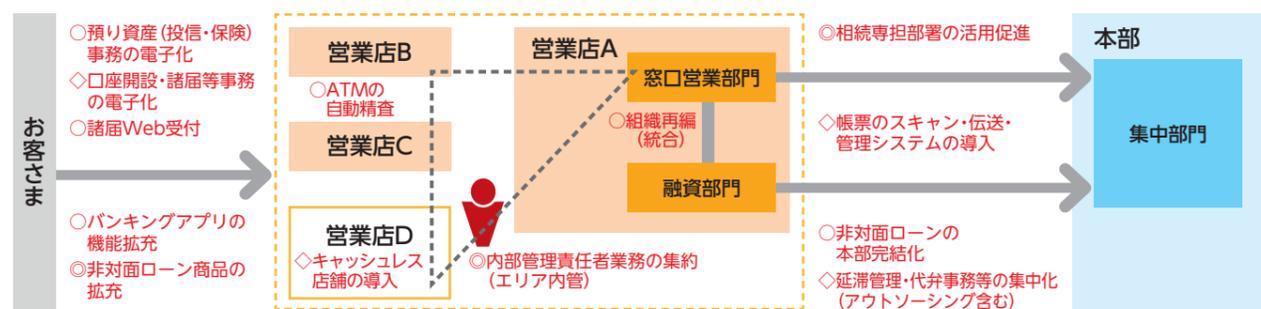
両方の機能を有機的に活用し、  
お客さまへの提供価値を向上

#### CRMの活用による営業活動の高度化

- お客さまの属性情報や定性情報を収集・蓄積することでコンサルティングの質を高めるとともに、データマーケティングとの連携により提供価値の向上を図っています。
- CRMの導入により、お客さまとの接点を持つ営業担当者と本部専任者等との情報共有が進み、本部等からのスピーディーかつ能動的なサポートのほか、行内のさまざまな知見を活かすことで、より付加価値の高いサービス提供につながっています。

### BPR施策の拡充

第13次中計では、お客さまの利便性の向上や当行内での業務効率化に向けたさまざまなBPR施策を進めています。



○:2024年度に実施済 ◇:2025年度中に実施予定(一部実施を含む) ◊:準備・検討中  
(2025年4月1日現在)

## 店舗政策

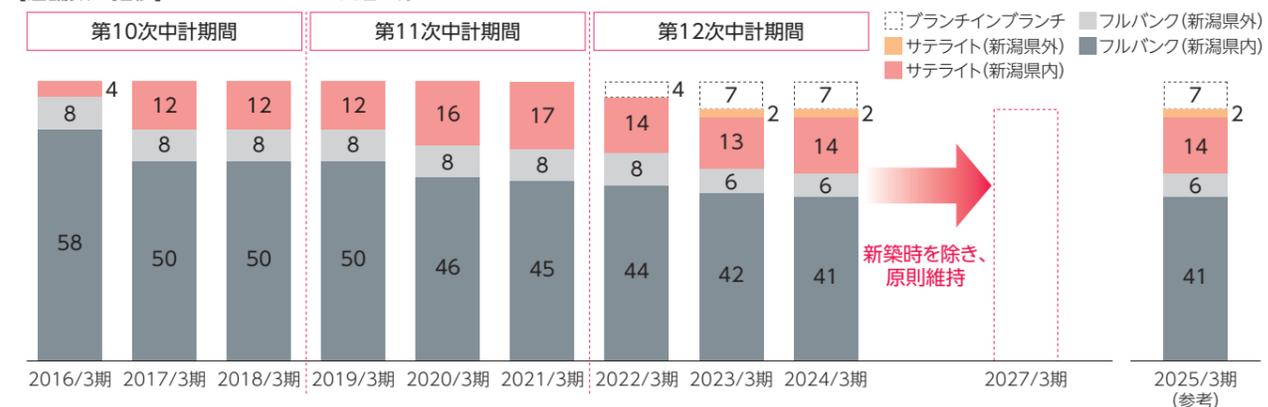
経営体質の強化を目的に、第10次中計（2015年度～2017年度）より本格的に店舗政策を進め、営業エリアにおける店舗配置の適正化は概ね完了と認識しています。

第13次中計では、お客さま利便性の確保の観点から店舗政策の実施は原則、限定的とし、経営体質の強化はBPR施策の拡充を中心に進める方針です。

### 【第13次中計における店舗政策の基本的な考え方】

1. 今後の預金の重要性を踏まえた拠点の確保の観点から、店舗政策は次善の策との位置付けとし、一段上のBPRや多能工化など、店舗政策に依らない人員創出策を優先する
2. 例外的に、老朽化店舗の新築建替え時には、近隣店舗との統廃合（ブランチインブランチ）やブロック化（サテライト店）の可否について検討する

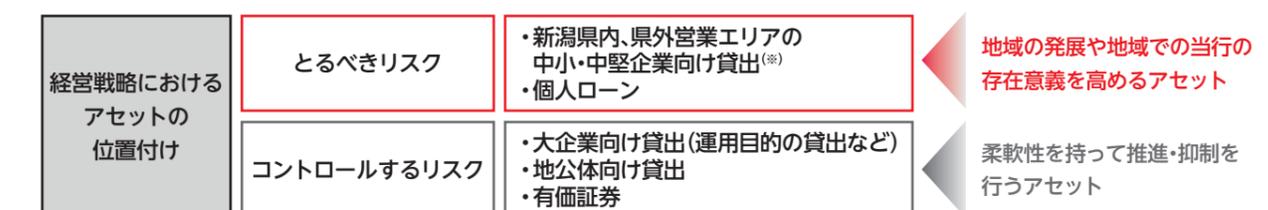
### 【店舗数の推移】 ※インターネット支店を除く



## 経費コントロール、リスクコントロール

第13次中計では、DX・デジタル化戦略、BPR施策の拡充などにより、経営のスリム化とともに成長投資余力の創出を図っています。また、リスクアペタイト方針のもとで、とるべきリスクとコントロールするリスクを明確にしたうえでリスクテイクし、健全性の維持と収益の最大化を図っています。

### 【第13次中計におけるリスクアペタイト方針】



(※) 運用目的の貸出を除く

### 【第13次中計の最終年度(2027/3期)におけるアセットアロケーション】

※資産、負債は期中平均残高。カッコ内は中計開始時(2024/3期)からの増加額

資産		負債	
貸出金	1兆2,070億円 (+805億円)	預金等 <sup>(※2)</sup>	1兆5,300億円 (+745億円)
中小・中堅企業向け貸出 <sup>(※1)</sup>	5,340億円 (+531億円)	資本	
個人ローン	3,980億円 (+262億円)	自己資本比率(連結)	8%以上
有価証券	3,550億円 (+79億円)		

(※1) 運用目的の貸出を除く

(※2) 預金+譲渡性預金

## 人事担当役員メッセージ

### 人的資本は最重要資本

当行は、人的資本を最重要資本の一つとして位置付けており、長期戦略方針では、人的資本の価値向上を通じて「働く全ての人々が互いに高め合い、いきいき・はつらつと輝いている銀行」を目指しています。

このVisionのもとで、2024年4月より開始した第13次中期経営計画では、重点施策として「多様な人材の育成と活躍促進」、「営業担当者のお客さまとの対話等の活動量の拡大」、「ウェルビーイングの向上」の3つを掲げています。お客さまに価値のある提案・サービスを提供し、お客さまの「なりたい姿」の実現に貢献していけるよう、行員の成長を強力に後押しするとともに、変革と挑戦を好み、多様な経験・視点を持つ人材が活躍できる組織風土を醸成し、Visionの実現につなげていきます。

### 「働く全ての人々が互いに高め合い、いきいき・はつらつと輝いている銀行」の実現に向けて ～多様な人材の育成と活躍促進～

人材への適切な投資や社内環境の整備を通じてやりがい・働きがいを高め、「各自のキャリアデザイン（なりたい姿）」と「戦略と連動した将来の人材ポートフォリオ目標」の両方向の視点から、お客さまの「なりたい姿」の実現に貢献できる多様な人材を育成していきます。

2024年度においては、従業員が自身のなりたい姿を描く「キャリアデザインシート」を新設し、上長はじめ周囲のサポートを受けながらキャリア形成を進める態勢を構築しました。また、研修出向等の外部研修機会を幅広く提供していく観点から、新たに「公募制」を導入したほか、異業種交流を通じた人材育成を目的に、長岡市、日本精機株式会社と連携した合同研修「長岡市未来共創プロジェクト」を開催し、当行からは中堅・若手行員10名が参加しました。

### ～お客さまとの対話等の活動量の拡大～

営業担当者の「お客さまとの対話等の活動量の拡大」については、第13次中計の柱である「対面営業力の強化」に直接的に紐づく施策になります。経営体質の一段の強化に向け、行員数の減少トレンドは維持しますが、業務改革の取組みにより、営業店・本部それぞれの営業担当者を増員する計画です。併せて、営業担当者の事務作業を事務担当者に集約するなど、営業担当者の活動内容の見直しを行うことで、お客さまとの対話等の活動量を3年間で20%増加させ、そのうち事業性に関する対話等の活動量を約2倍に増加させる計画としています。

2024年度においては、非営業部門の行員を対象にリスキリングプログラムを開始するなど、営業担当者の増員に向けた施策を実施してきました。人員の創出サイドである業務改革の施策準備に時間を要し、期待どおりの増員には至っていませんが、2025年度の新入行員より「営業コース」を新設するなど、若手行員の育成にスピード感を持って進め、挽回を図っていくこととしています。



専務取締役  
人事部担当役員 鈴木 裕之

### ～ウェルビーイングの向上～

全ての活動のペースとなる行員のやりがい・働きがいを高めるため、エンゲージメントの向上、人事制度改革によるチャレンジ意欲の醸成と多様な働き方の実現、健康経営の推進による心身の健康の増進、ワクワク向上委員会によるワクワク感の向上に取り組み、ウェルビーイングの向上と生産性向上の好循環を生み出していきます。

2024年度からは、新たな人事制度の運用を開始しました。「チャレンジ意欲の醸成と多様な働き方の実現」という改正趣旨のもとで、意欲的に取り組み能力を發揮している行員の早期昇格などメリハリの利いた評価と処遇の実現に取り組んでいます。

このほか、特長的な取組みとして2024年度から活動を行っている「ワクワク向上委員会」は、1期生による活動を終了しました。今後のキャリアモデルを築くための「本部見学会の開催」や、お客さまに営業担当者の人となりを理解いただくための「名刺で自己紹介」など、若手行員ならではのユニークな施策が提案され、順次実行に移してきています。この「ワクワク向上委員会」は今後も活動を続ける方針であり、2025年度からは新たに2期生メンバーによる活動を開始しています。

### 最後に

人材は銀行経営の礎であり、価値を生み出すための大切な財産です。極論すれば、私たち地域金融機関の商品・サービスは「人」そのものです。

第13次中計に基づき、適切な投資や社内環境の整備を通じて人的資本の価値向上に取り組むことで、持続可能な企業価値向上につなげてまいります。

## ○ 人的資本の価値向上の基本となる考え方と目標(KPI)

### 基本となる考え方

人材は銀行経営の礎であり、価値を生み出すための大切な財産であるとともに、他の金融機関との差別化要因です。適切な投資や社内環境の整備を通じてやりがい・働きがいを高めることで、高い熱量でお客さまに寄り添っていく人材を育成していきます。

#### 重点施策

- 多様な人材の育成と活躍促進
- お客さまとの対話等の活動量の拡大
- ウェルビーイングの向上

お客さまのなりたい姿の実現に貢献していくため、従業員の成長を後押しするとともに、多様な経験・視点を持つ人材が活躍できる組織風土を醸成していきます。

### 目標(KPI)

指標	2024年度実績	目標
エンゲージメントスコア <sup>(※1)</sup>	60点	(2026年度末) 68点以上
社外経験割合 <sup>(※2)</sup>	16.7%	(2026年度末) 22%以上
スキルポイント <sup>(※3)</sup>	72.1pt	(2026年度末) 75pt以上
管理職 <sup>(※4)</sup> (副長 <sup>(※5)</sup> 以上) に占める女性の割合	27.6%	(2025年度末) 28%以上

(※1) 全従業員(産休・育休者を除く)を対象としたエンゲージメントサーベイの総合スコア(「Wevox」により測定)

(※2) 出向経験が3ヶ月以上ある行員および中途入行の行員の全行員に占める割合

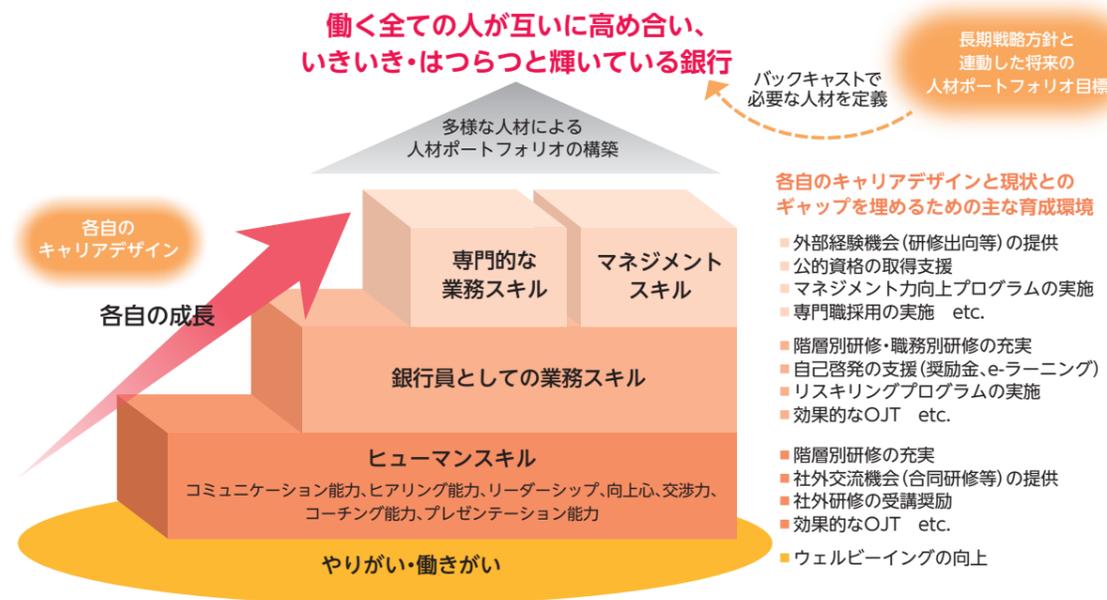
(※3) 「資格規程」に定める検定資格ポイント、通信教育ポイントの行員一人あたり平均値

(※4) 所属従業員を指揮・監督し、管理する者

(※5) 営業店で所管する担当職務について、所属従業員を指揮・監督し、管理する者

## ○ 多様な人材の育成と活躍促進

人材への適切な投資や社内環境の整備を通じてやりがい・働きがいを高め、「各自のキャリアデザイン（なりたい姿）」と「戦略と連動した将来の人材ポートフォリオ目標」の両方向の視点から、お客さまの「なりたい姿」の実現に貢献できる多様な人材を育成します。



### 人材育成方針

お客様に親しまれる銀行の一員として、コンサルティング能力を發揮し、お客様の成長をサポートすることができる多様な人材を育成します。

### 社内環境整備方針

従業員一人ひとりの特性や能力を的確に把握し、希望する職務への配置やライフステージに合わせた働き方への柔軟な対応を行います。

## 人材育成の主な取組み

### ▶ キャリアデザインシートの制定

新たに運用を開始した「キャリアデザインシート」では、キャリアプランを描くだけでなく、「自身が大切にしている価値観（何を大切にしたいか）」「わたしのツインパーパス（なぜ働くのか）」をシートに織り込んでいます。従業員一人ひとりに合った適切なサポートを行うことで、やりがい・働きがいとエンゲージメントの向上を図っています。

### ▶ 階層別研修

新卒入行者や、中堅職、管理職など、各階層において必要なヒューマンスキル、業務スキルを体系的に習得するための研修を実施しています。新卒入行者は、入行後1年間で複数回の体系的な研修を受講し、ビジネスマナーや業務スキルを習得しています。

### ▶ 職務別研修

預金・融資・営業等、それぞれの担当職務において必要な業務スキル、事務スキル、課題解決スキルを習得するための研修を実施しています。

例) 事業性評価・本業支援推進研修、顧客本位のコンサルティングマネジメント研修

### ▶ リスキングプログラム

営業職未経験者が、営業職の基本知識・実践能力を理解・習得し、営業活動をスムーズに開始できるようにするためのリスキングプログラムを実施しています。

### ▶ 行内認定資格制度

お客さまの本業支援に必要な知識・スキルを習得するため、「経営支援アドバイザー」の行内認定資格制度を設けています。

### ▶ MVP制度

スキルアップを含めた行員のモチベーションの向上を目的に、営業店の業績に大きく貢献した行員および顧客本位の業務運営において顕著な活躍があった行員をMVPとして個人表彰する制度を設けています。MVPを受賞した行員には、外部研修への参加などさらなるスキルアップに向けた機会も提供しています。

### ▶ 公的資格の取得支援

- ・専門性の高い人材を育成するため、中小企業診断士やファイナンシャルプランナーの資格取得に向けたセミナー等の支援を実施しています。
- ・中小企業大学校の養成過程へ派遣を実施しています。

### ▶ 自己啓発の手厚いサポート

- ・通信教育の受講料を補助する制度や、一部の資格については資格取得時に奨励金の支給があります。
- ・動画プラットフォーム（Vimeo）等を利用したeラーニングの積極活用により、自己啓発に取り組みやすい環境を整えています。

### ▶ 専門人材の発掘・育成に向けた出向候補者の公募

取引先支援の一段の強化、IT・DX分野の強化に向けた専門人材の発掘と育成を行うため、出向候補者を行内で公募しています。

### ▶ 外部研修・社外交流機会の提供

専門的なスキルを有する人材や広い視野を持った人材を育成するため、外部研修に参加しやすい環境を整えるとともに、研修等を通じた社外との交流機会を設けています。

## トピックス

長岡市の次期総合計画策定に向けたアイデアの検討や異業種交流を通じた人材育成を目的に、2024年12月より、長岡市、日本精機株式会社と連携した合同研修「長岡市未来共創プロジェクト」を4回のカリキュラムで開催しました。



## ○ お客さまとの対話等の活動量の拡大

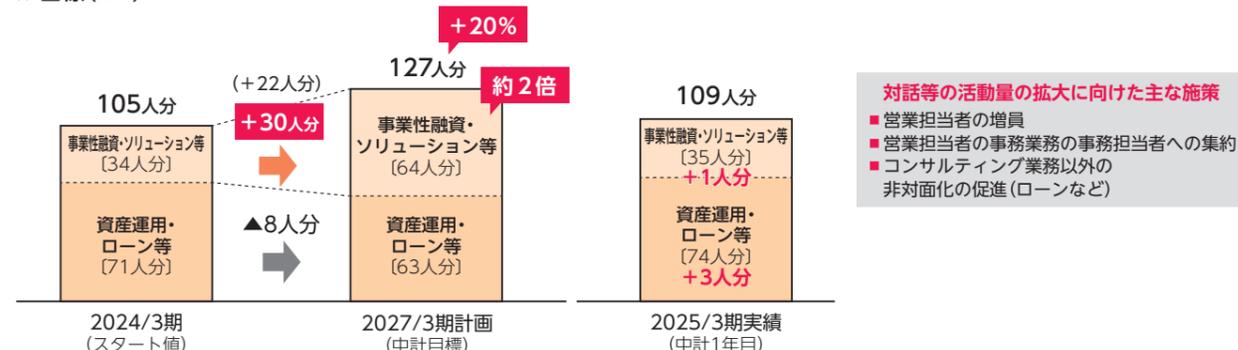
経営体質の強化に向け、行員数の減少トレンドは維持しつつ、業務改革の実践によりお客さまとの対話等の活動量を拡大していきます。

### 目指す活動量

営業担当者の増員や、営業担当者の事務業務の事務担当者への集約などにより、お客さまとの対話等の活動量を2024年3月期比+20%（うち、事業性の活動量を約2倍）に拡大する計画としています。

中計1年目の2025年3月期実績は、特に重要視している事業性の活動量の増加が1人分にとどまっておらず、営業担当者の増員をはじめ対話等の活動量の拡大に向けた施策を着実に実践してまいります。

### ▶ 目標 (KPI)

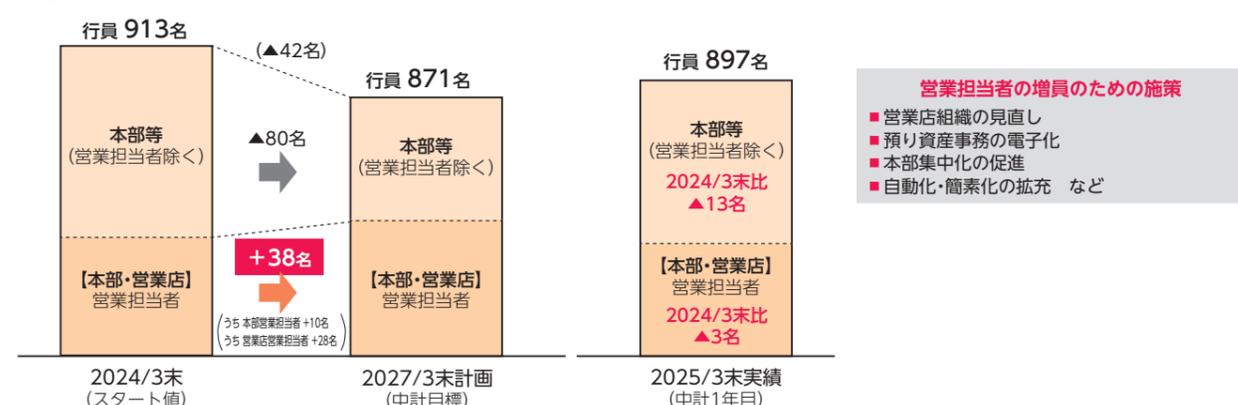


※お客さまとの対話等の活動量とは、営業店・本部の営業担当者がお客さまとの対話等にかかる活動量のことをいいます。例えば、ある営業担当者が一年間の活動時間のうち、移動や会議、事務業務等に50%、対話等に50%かけていた場合は0.5人分と算定し、営業担当者全員の対話等の活動量を合算して、当行全体の対話等の活動量を算定しています。

## 目指す人材ポートフォリオ (営業担当者の増員)

業務改革の取組みなどにより、第13次中計の3年間で営業担当者を38名増員する計画としています。中計1年目の2025年3月末実績は計画どおりの増員には至っておらず、主な施策に掲げる営業店組織の見直しなどの施策にスピード感を持って取り組んでまいります。

### ▶ 目標 (KPI)



※1 2024年4月の人事制度改正前の旧スマイルスタッフを含めた人数  
 ※2 地域産業支援部、審査部（取引先支援室）

## 【行員インタビュー】



審査部 倉島 率

- 中小企業診断士養成課程に派遣 (2010年12月～2011年6月)
- 中小企業再生支援協議会に出向 (2017年4月～2019年3月)

自分自身のスキルアップを図りたいと考えていたところ、当行で実施している「中小企業診断士第1次試験 受験対策プログラム」の存在を知り、中小企業診断士の資格取得を志しました。

上司や同僚、家族の協力もあり、第1次試験に合格。さらに、当行の「中小企業診断士養成課程への派遣制度」に応募し、中小企業大学校での7ヶ月間の養成課程を経て中小企業診断士の資格を取得しました。中小企業大学校では、企業の経営診断を行う「企業診断実習」を通じて、より実践的なスキルが身に付いたと感じています。

銀行に戻ってからは、行内認定資格である「経営支援アドバイザー」を取得し、お客さまの本業支援に取り組みました。

その後、中小企業の事業再生を支援する公的機関である「中小企業再生支援協議会（現・中小企業活性化協議会）」に2年間出向し、事業再生の経験を積みました。

現在は、審査部取引先支援室にて、お客さまの経営改善・事業再生支援に取り組んでいます。これまでに得た知識・経験を活かして、お客さまの「なりたい姿」の実現に向けた支援を続けていきたいと考えています。



リテール営業部 間 七瀬

- SBIマネープラザ(株)、三井住友海上プライマリー生命保険(株)、(株)SBI新生銀行に出向 (2024年7月～2025年3月)

お客さまに資産運用などのご提案を行うマネーアドバイザーとして営業店で活動していた時に、外部へのお出向の機会をいただきました。

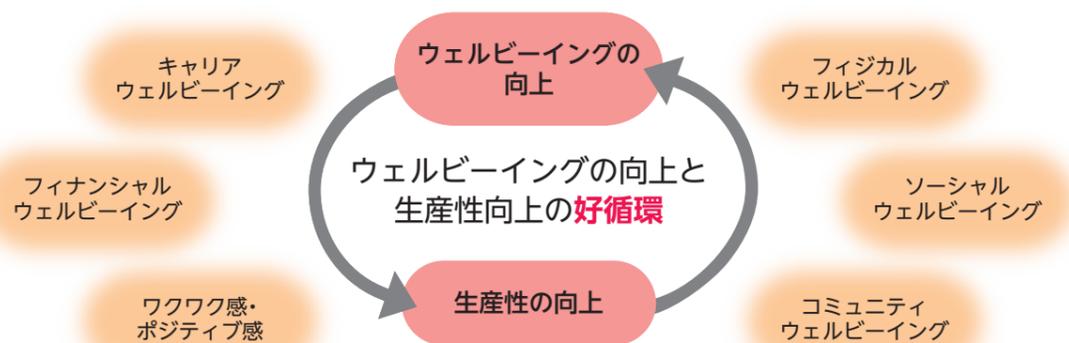
出向先のSBIマネープラザ(株)では、国内外の金融マーケットやゴールベースを意識した運用アプローチなどについて、三井住友海上プライマリー生命保険(株)では、保険のコンサルティング提案やお客さま向けセミナーの企画・運営方法などについて、(株)SBI新生銀行では、本部による営業店サポートなどについて、実践を交えて学ぶことができました。

当行では、さまざまな研修やeラーニングのコンテンツなどが用意されており、以前からスキルアップに努めていましたが、外部へのお出向を通じて、さらに幅広い知識・経験を得ることができたと感じています。

現在はリテール営業部にて、若手行員向けの研修や、営業店の活動のサポートなどを行っています。出向先で得た知識・経験を行内に伝えていくことで、資産運用相談に関する当行全体のレベルアップを図り、お客さまから「資産運用の相談といえば大光銀行」と言ってもらえるよう取り組んでいきます。

## ウェルビーイングの向上

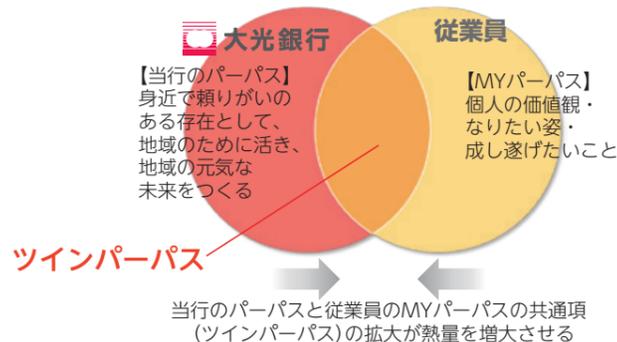
従業員のやりがい・働きがいを高めるため、「ツインパーパスに基づく活動の実践」や「チャレンジ意欲の高まる人事制度」、「ワクワク向上委員会によるワクワク感の向上」などに取り組むことで、ウェルビーイングの向上と生産性向上の好循環を生み出しています。



### 「ツインパーパス」に基づく活動の実践

当行のパーパスと従業員のMYパーパスが重なり合う（Win-Winとなる）部分を「ツインパーパス」と定義し、当行のパーパスの理解・浸透とMYパーパスの再認識によりツインパーパスの領域を拡大するとともに、ツインパーパスに基づく活動を実践することでエンゲージメントの向上を図っています。

### 【熱量を高めていくための新たな概念「ツインパーパス」】



### チャレンジ意欲の高まる人事制度

2024年4月に実施した人事制度改正により、職能資格15区分を7区分（管理職は7区分を2区分）とするなど、早期昇格が可能な制度に改編し、チャレンジする人が成長し活躍できる風土づくりを進めています。また、評価の中央値への偏りをなくすために分布基準を設けるなど、よりメリハリの効いた評価・賃金体系が実現できる人事考課制度に改編するとともに、職位の責任に見合った賃金体系に改編するなど、働きに見合った公平な評価と処遇の実現に取り組んでいます。

#### トピックス

##### 副業・兼業制度の導入

2025年3月、「従業員のエンゲージメントの向上」、「地域貢献の実践」、「地域貢献への意欲の高い人材の採用・定着」、「多様で柔軟な発想のできる人材基盤の構築」を目的に「副業・兼業制度」を導入し従業員のやりがい・働きがいを高める環境を整備しました。

##### 賃上げの実施

2025年4月、物価上昇等の社会状況への対応や従業員のエンゲージメント向上を目的に、ベースアップを含む賃上げを実施しました。  
<賃上げ率>  
ベースアップおよび定期昇給等により平均6.05%

### ワクワク向上委員会によるワクワク感向上の取組み

第13次中期経営計画のビジョンに掲げている「働く全ての人々が互いに高め合い、いきいき・はつらつと輝いている銀行」の実現に向け、2024年4月に頭取直轄の組織として「ワクワク向上委員会」を設置し、若手行員が中心となって銀行全体のワクワク感向上につながる施策を立案してきました。

2024年度は、「本部見学会」「名刺で自己紹介」などの施策を順次実行に移してきました。2025年度も活動を継続し、従業員のやりがい・働きがいを高めてまいります。



本部見学会



名刺で自己紹介

### ワークライフバランスの充実にに向けた取組み

#### 「地域総合職」への転換制度

家庭の事情やワークライフバランスに合わせた働き方を選択できるよう、勤務エリアを限定しない「総合職」から勤務エリアを限定する「地域総合職」への転換が可能（「地域総合職」から「総合職」への転換も可能）な人事制度としています。

#### 「ノー残業デー」の導入

月初・月末週を除く水曜日を「ノー残業デー」とし就業時間にメリハリをつけることで、ゆとり時間を創出しています。

#### 育児休業の一部有給化

出産から8週間以内に育児休業を取得した場合、5日以内を有給としています。女性従業員だけでなく、男性従業員の取得を促進し育児への理解を深めていくことで、働きやすい職場環境を整備しています。

全従業員の育児休業取得率	100.0%
女性従業員の育児休業取得率	100.0%
男性従業員の育児休業取得率	100.0%

#### 介護にかかる勤務制度の拡充

家族の介護を目的とした短時間勤務の期間・回数制限撤廃や取得時間の多様化を図り、利用しやすい制度に拡充しています。また、積立有給休暇（保存有給休暇）の取得事由に家族の一定期間の看護・介護を追加しています。

## ダイバーシティの推進

### 【たいこうSDGs宣言】<ダイバーシティ>

ワークライフバランスの実現や人材育成機会の充実などにより、多様な人材が誇りと高いモチベーションを持って働ける職場環境の構築に取り組みます。

### ダイバーシティ推進の取組み

#### 女性の活躍

「キャリア形成のサポート」と「仕事と家庭の両立支援」を通じ、一人ひとりの意欲向上と成長を促し、女性が能力を最大限発揮できる職場環境の整備に取り組んでいます。2025年3月31日、改正女性活躍推進法に基づき行動計画（第3期）を策定しました。今後も継続施策に加え新たな施策に取り組み、企業の意思決定において多様な能力を活用し、社会構造・顧客ニーズの変化に柔軟・迅速に対応できる企業風土を醸成してまいります。

#### 育休ハンドブック

行内における出産・育児への共通理解と、育休者が職場復帰後のキャリアプランを明確にし、円滑に復帰ができるよう、管理者と育休者それぞれに向け、ハンドブックを作成しています。



#### 「はたプラチナ賞」を受賞

育児中の行員に対する夕食の宅配費用の補助や女性営業職の育成などの取組みが評価され、2023年11月に長岡市より「はたプラチナ賞」を受賞しました。

※はたプラチナ賞：長岡市が地域企業の働き方改革を一層加速させることを目的に2023年度に創設した制度



#### イクボス企業同盟

2019年3月、ワークライフバランスの充実やキャリア支援を一層進めていくため、役員を含む300名以上の管理職が「イクボス宣言」を行ったほか、特定非営利法人ファザーリングジャパンが設立した「イクボス企業同盟」に県内金融機関として初めて加盟しました。

#### プラチナくるみんの取得

次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主」として、2015年5月に2回目の「くるみん」を取得し、2020年7月に「プラチナくるみん」を取得しています。今後も育児支援制度等のさらなる充実を図り、従業員の仕事と育児の両立に資する環境整備に取り組んでまいります。



#### 健康経営への取組み

当行では「大光銀行『健康経営宣言』」を制定し、従業員一人ひとりが健康でいきいきと働くことができる環境を整備しています。



#### 復職制度

2016年4月より、家庭の事情によりやむなく退職した従業員を再雇用する「復職（ジョブリターン）制度」を導入しています。また、2020年1月より再雇用の対象範囲を拡大して、多様な価値観や働き方へ柔軟に対応しています。このほか、配偶者の転勤等により営業エリア外に転居が決定した他行従業員の方々のキャリア継続を支援するため、第二地方銀行協会のネットワークを通じ就業継続の支援を行っています。

#### シニア行員の活躍促進

2021年12月に、定年退職後に再雇用するシニア行員の雇用上限年齢を70歳に引き上げし、シニア行員の活躍の場を拡大しました。2025年3月、シニア行員の管理職は5名となっています。今後もシニア行員の管理職への登用を積極的に推進してまいります。

#### 「えるぼし」認定

「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」の5つの項目全てを満たし、2024年2月、女性活躍推進法に基づく優良な女性活躍推進企業として、「えるぼし」（三つ星）の認定を受けました。



# 環境への取組み

地域とともに持続的に成長していくことを目指し、第13次中計の基本戦略に掲げる「サステナビリティ経営の実践」に基づき、事業活動を通じて環境保全や気候変動対応に取り組んでいます。

## 環境方針 (2009年11月2日制定)

**基本理念**  
大光銀行は、地域とともに歩む銀行として環境保全への取組みを社会的責任と位置づけ、事業活動を通じて環境保全活動を積極的かつ継続的に展開し、「環境にやさしい銀行」を目指します。

**基本方針**

1. 環境に関連する法律、規則、協定等を遵守します。
2. 企業活動が環境に与える影響を的確に把握し、環境目的、目標を定めて取り組むとともに、定期的に見直すことで、環境保全活動の継続的な改善に努めます。
3. 環境に配慮した金融商品、サービスの提供を通じ、環境保全に取り組むお客さまを支援します。
4. 省資源、省エネルギー、リサイクル活動等、環境に配慮した活動の実践により、環境負荷の低減および環境汚染の防止に努めます。
5. この環境方針を役員全員に周知徹底するとともに、一般にも公表します。

## 持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(21世紀金融行動原則)への署名

2011年12月に「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(21世紀金融行動原則)」に署名を行い、原則に基づく取組みを実践しています。

### 21世紀金融行動原則 (抜粋)

- ・持続可能な社会の形成のために、私たち金融機関自らが果たす責任と役割を認識の上、環境・社会・経済へのポジティブインパクトの創出や、ネガティブインパクトの緩和を目指し、それぞれの事業を通じて最善の取組みを率先して実践する。
- ・社会の着実に公正なトランジションに向けて、イノベーションを通じた産業や事業の創出・発展に資する金融商品やサービスを開発・提供し、持続可能なグローバル社会の形成をリードする。
- ・気候変動・生物多様性等の環境問題や人権をはじめとする社会課題に積極的に取り組むとともに、投融資先を含む取引先等との建設的なエンゲージメントを通じて、持続可能なサプライチェーンの構築を図る。

## 気候変動への対応

### ガバナンス

SDGs (持続可能な開発目標) の達成や、政府が掲げるカーボンニュートラルの実現に向けた取組みをグループ一体で推進していくため、総合企画部内にSDGs推進室を設置し、グループ全体を統括しています。

SDGs推進室の主導のもと、年度毎に取締役会の承認を受けた「サステナビリティ推進プログラム」を策定しています。「サステナビリティ推進プログラム」には、当行グループが重要課題に掲げる事項について、年度の取組みと目標値 (KPI) を定め、実施状況やKPIの実績値を半期毎に取締役会に報告し、改善を図っていく態勢としています。

### 戦略

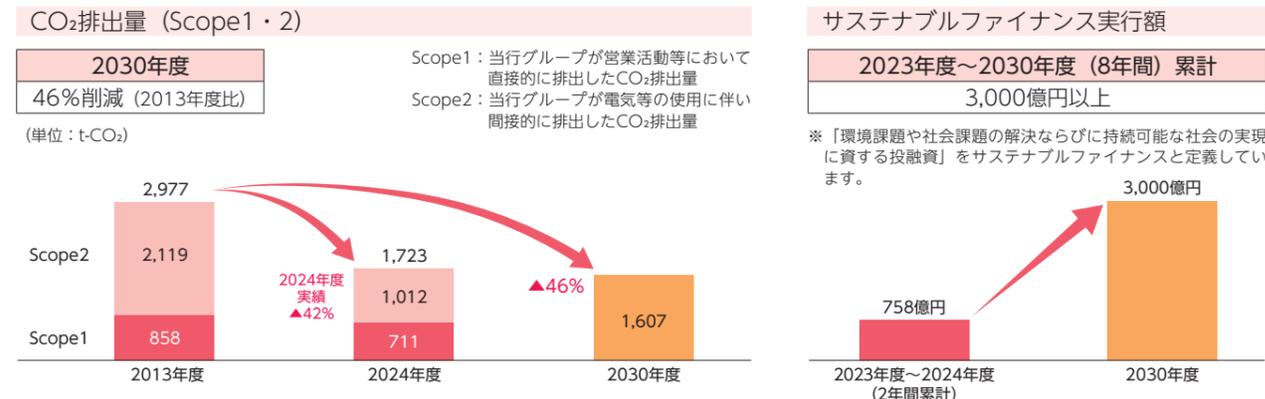
当行グループが気候変動に関して認識するリスクと事業機会は次のとおりです。

リスク	物理的リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・気候変動に起因する自然災害により、お客さまの業績悪化や担保価値の毀損等が発生し、当行の信用リスクが増加する可能性</li> <li>・当行の事業施設が被災し事業活動に影響を及ぼす可能性</li> </ul>
	移行リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・脱炭素社会への移行に伴う技術革新や市場変化への対応の遅れなどからお客さまの業績が悪化し、当行の信用リスクが増加する可能性</li> </ul>
事業機会		<ul style="list-style-type: none"> <li>・脱炭素化に向けた設備投資等の資金需要の増加</li> <li>・環境保全・気候変動対応に資する商品・サービスへのニーズの拡大</li> </ul>

### リスクマネジメント

当行グループは、環境 (気候変動対応) に関するリスクの顕在化が当行グループの事業活動や財務内容等に重大な影響を及ぼす可能性があることを認識し、信用リスク管理やオペレーショナルリスク管理等の統合的リスク管理の枠組みの中で管理する態勢を構築します。

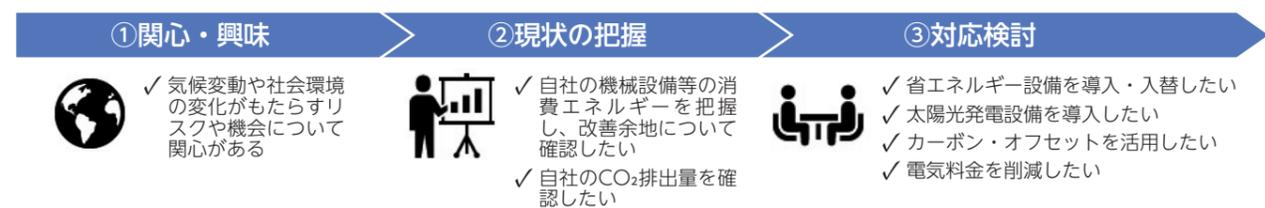
### 指標と目標



### 脱炭素化に向けたソリューションの提供

お取引先企業の脱炭素のステップに応じたさまざまなニーズに対して、最適なソリューションを提供しています。ソリューションメニューの一つである省エネ設備導入支援サービス「ネクシーズZERO」を活用したCO<sub>2</sub>排出削減相当量は、2025年2月末時点で1,318トン<sup>(※)</sup>となりました。(当行が取扱いを開始した2023年6月~2025年2月の累計)

(※) CO<sub>2</sub>排出削減相当量の1,318トンは、日本の1世帯あたりの年間CO<sub>2</sub>排出量の約523世帯分に相当



### 当行のソリューションメニュー

- たいこうSDGsサポートサービス
- 省エネ診断
- CO<sub>2</sub>排出量可視化サービス
- 省エネ設備導入支援サービス
- カーボン・オフセットJ-クレジット申請
- 省エネ補助金申請支援サービス
- 電気料金削減サービス
- 太陽光発電設備導入支援サービス

## 企業活動を通じた環境保全への取組み

### エネルギー使用量削減への取組み

エネルギー使用量の削減のため、フルビズ・ウォームビズを中心として電力使用量の削減に取り組むとともに、電気自動車・ハイブリッドカー・低燃費車の導入や外訪活動の効率化によりガソリン使用量の削減に努めています。

### 環境に配慮した店舗新築

店舗を新築する際は、ZEB仕様を基本とし、省エネタイプの照明機器や空調設備の導入を行うこととしているほか、建築素材に再生材や間伐材を極力採用しております。また、机やイスなども再生材やリサイクルのための分別設計・材料表示されたものを購入するなど環境に配慮した店舗づくりを行っています。

### 「環境・人にやさしい」通帳

普通預金通帳、総合口座通帳は、森林管理認証林から生産された木材を使用するなど、環境に配慮して作成された製品となっているほか、色覚の個人差を問わず、できるだけ多くの方に見やすいよう色使いに配慮したカラーユニバーサルデザインを採用しています。

### 無通帳預金口座

紙の通帳を発行しない環境にやさしい預金口座です。預金残高や入金金明細は「大光銀行アプリ」の「デジタル通帳」機能を利用して確認いただけます。

### 資源の再利用など

紙資源の再利用を目的として、名刺や新潟県内店舗で使用使用するコピー用紙に再生紙を使用するなど環境に配慮した商品を積極的に採用しています。また、行内で使用するパソコンのプリンタートナーのリサイクルを行っています。

### プラスチックごみの削減

プラスチックごみの削減のため、業務でのビニール袋の使用を廃止しました。



2025年5月に新築移転した新津支店・新津西支店 (ZEB Readyの認証を取得)



「環境・人にやさしい」通帳



デジタル通帳イメージ

## 社会への取組み

地域とともに持続的に成長していくことを目指し、第13次中計の基本戦略に掲げる「サステナビリティ経営の実践」に基づき、さまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。

### トピックス

▶ **たいこう「SDGs私募債」の寄付先の追加**  
 ～①「公益財団法人長岡市米百俵財団」、②「佐渡市世界遺産推進基金」を追加（①2024年9月、②2024年10月）～

持続可能な社会の実現に貢献することを目的として、たいこう「SDGs私募債」の寄付先に「公益財団法人長岡市米百俵財団」と「佐渡市世界遺産推進基金」を追加しました。

「佐渡市世界遺産推進基金」については、2024年7月に「佐渡島（さど）の金山」が世界文化遺産に登録されたことを記念し、追加しました。



▶ **「たいこうサステナビリティ定期預金」による寄付の実施**

2025年6月、「たいこうサステナビリティ定期預金」（2025年1月27日～5月30日の取扱い）を通じて、お客さまからお預入れいただいた定期預金の0.02%相当額を日本赤十字社新潟県支部および新潟県へ寄付しました。

<寄付先および寄付金額>

寄付先	寄付金額
日本赤十字社新潟県支部	511,169円
新潟県（環境政策課）	511,169円
新潟県（こども家庭課）	511,169円

寄付金は、日本赤十字社新潟県支部による「全国の災害復興支援」、新潟県による「環境保全」、「子育て支援」にご活用いただけます。



### 社会貢献活動

「地域金融機関の社会的責任（CSR）」とは、安定的な資金供給、各種金融サービスの提供といった地域金融機関の本来の役割にとどまらず、さまざまな面から地域社会の持続的な活性化に貢献していくと考えています。当行では、地域社会の持続的な活性化のため、地域の文化・スポーツの振興や子どもたちの金融知識の向上などに積極的に取り組んでいます。

▶ **長岡交響楽団の定期演奏会**  
**「大光ツインスマイルコンサート」**

地域の音楽文化振興を目的に、長岡交響楽団の定期演奏会を「大光ツインスマイルコンサート」と銘打って応援しています。



▶ **新潟県女子駅伝競走大会**

長岡市で開催される新潟県女子駅伝競走大会に協賛しています。



▶ **金融授業**

次世代社会を担う子どもたちの金融知識向上を目的に、新潟県内の中学生・高校生等を対象に金融授業を実施しています。



▶ **たいこう「SDGs私募債」**

お取引先が私募債を発行された際に、当行がいただく手数料の一部を、当行の営業エリア内にある①市区町村、②社会福祉協議会、③教育機関、および④日本赤十字社新潟県支部、⑤公益財団法人長岡市米百俵財団、⑥佐渡市世界遺産推進基金のうちご指定いただいた寄付先に当行名義による金銭寄付または物品寄贈を行う商品の総称です。

2024年度は16社のお取引先から発行いただき、寄付額は105万円となりました。

### 1店舗1貢献運動

日頃より当行を支えてくださっている地域の皆さまへの恩返しを込めて、本部および各営業店において「1店舗1貢献運動」を実施しています。

#### 2024年度実績

店舗名	内容	
<b>&lt;&lt;長岡地区&gt;&gt;</b>		
本店営業部（千手）	大手通アーケード内の歩道清掃 「～ようこそ！長岡おもてなしプロジェクト～長岡花火街道一斉ゴミ拾い」ボランティアへの参加	
神田	町内設置の花壇に花を植え町内美化に貢献する	
長岡東（中沢）	新潟県女子駅伝競走大会ボランティアへの参加	
新保	関原地区花いっぱい運動への参加	
希望が丘	大山2丁目町内会の春のクリーン作戦への参加	
長岡西	店舗周辺の清掃、ゴミ拾い	
宮内	宮内駅前清掃	
与板	天人通り遊歩道の清掃	
本部	「～ようこそ！長岡おもてなしプロジェクト～長岡花火街道一斉ゴミ拾い」ボランティアへの参加	
<b>&lt;&lt;新潟地区&gt;&gt;</b>		
新潟	新潟支店前の歩道と古町モールの清掃活動	
沼垂	新潟駅前支店前の歩道の花壇の花植え	
新潟駅前	学校町支店周辺、学校町商店街の清掃	
学校町	店舗周辺や近隣の清掃活動	
近江	小針	
小針	西川周辺の遊歩道「ふれあいロード」の清掃	
小針南（寺尾）	内野まつり開催後の歩道の清掃	
内野（平和台）	大形支店周辺の歩道の清掃	
大形	献血ルームぼんだいにて献血	
河渡（山ノ下）	にいがたカナル彩開催に伴うボランティアへの参加	
新潟駅南	粟山神社の清掃	
石山	セコムAED「ウェブ講習」の受講	
大野	赤城神社の清掃	
亀田	白根大風合戦後の河原の清掃	
白根	新津（新津西）	
新津（新津西）	新津本町中央公園、周辺道路の清掃	
小須戸	小須戸諏訪神社境内の清掃	
巻	商店街の清掃活動	
豊栄	豊栄駅北口駅前通りの清掃（落ち葉拾い、草取り）	
<b>&lt;&lt;下越地区&gt;&gt;</b>		
五泉	店舗周辺の美化清掃活動	
村松	日枝神社大祭後のアーケードの清掃	
水原	天朝山公園の清掃	
安田	店舗周辺の草取りと花壇の植替え	
津川	「狐の嫁入り屋敷」敷地内の清掃	
新発田	商店街、市役所周辺の清掃	
新発田西	胎内市村松浜の海岸清掃	
中条	村上大祭への参加（おしゃぎりの引き手、観光客や参加者へのドリンクサービス、うちわの配布）	
村上	<b>&lt;&lt;中越地区&gt;&gt;</b>	
三条	第20回三条夏祭り参加、商店街飾りつけの手伝い	
東三条	第20回三条夏祭り参加、商店街飾りつけの手伝い	
吉田	JR吉田駅周辺の道路の清掃	
燕	燕支店向かいの戸隠神社境内の清掃	
見附	商店街のアーケードの清掃	
加茂	穀町商店街アーケードの清掃	
柏崎	店舗周辺の清掃	
柏崎南	隣接の水路の草取り、ゴミ拾い	
十日町	中里商工会「花いっぱい運動」花苗植え作業の手伝い	
中里	アーケード・店舗周辺のごみ拾い（六日町祭りの清掃）	
六日町	小出まつり後の、店舗近隣の清掃	
小出	小千谷（越後川口）	
小千谷（越後川口）	小千谷・越後川口支店周辺の美化活動（ゴミ拾い・草取り）	
<b>&lt;&lt;上越地区&gt;&gt;</b>		
高田	高田本町通りの清掃	
直江津	店舗周辺、近隣の毘沙門公園の清掃	
糸魚川	糸魚川駅前海望公園（市庁舎跡）および店舗前アーケードの清掃活動	
<b>&lt;&lt;佐渡地区&gt;&gt;</b>		
両津	両津フリーマーケット開催前の商店街清掃	
佐和田	佐渡ロングライド開催に伴う清掃活動（草取り、ごみ拾い）	
<b>&lt;&lt;県外地区&gt;&gt;</b>		
前橋	店舗周辺のごみ拾い、草刈り	
川口	本町公園の清掃	
大宮	店舗周辺の清掃	
上尾	桶川祭り神輿渡御の休憩所の提供	
桶川	鴻巣	
鴻巣	西池袋公園の清掃	
東京	馬車道通り周辺のゴミ拾い	
横浜		



長岡花火街道一斉ゴミ拾い  
ボランティアへの参加  
（本部・本店営業部）



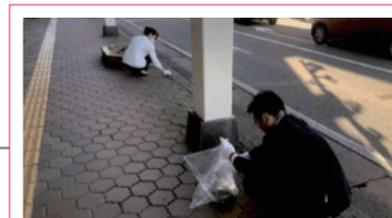
白根大風合戦後の河原の清掃  
（白根支店）



胎内市村松浜の海岸清掃  
（中条支店）



穀町商店街のアーケードの清掃  
（加茂支店）



高田本町通りの清掃  
（高田支店）

## ステークホルダーコミュニケーション

さまざまなステークホルダーとの活発なコミュニケーションを通じて企業活動の質を高め、さらなる価値の創造へとつなげることをしています。

主な取組みは次のとおりです。

### ◎ 地域社会とのコミュニケーション

地域社会の一員として、地域のお祭りなどの行事への参加、各種イベントへの協力などさまざまな取組みを通じて地域の皆さまとの交流を図っています（→P58）。また、地域の文化・スポーツの振興、福祉活動支援や金融知識の向上に積極的に取り組んでいます（→P57）。

### ◎ お客さまとのコミュニケーション

#### ▶ 会社説明会

頭取が地域のお客さま向けに当行の経営戦略や取組みなどについて説明を行う会社説明会を新潟県内各所で開催しています。2025年は、5月～6月にかけて5会場（長岡、新潟、上越、県央、下越）で計7回開催しました。



会社説明会（2025年開催）

### ◎ 従業員とのコミュニケーション

#### ▶ エンゲージメントサーベイ

従業員のエンゲージメントを定期的に測定・可視化し、継続的に改善を図ることで組織の成長につなげていくため、2024年1月より、エンゲージメントサーベイによる調査を実施しています。



#### ▶ タレントマネジメントシステム

タレントマネジメントシステムを導入し、従業員一人ひとりの情報（保有するスキル、職務・転勤希望、家族状況など）を一元化するとともに、関係者で共有しています。集約した情報をもとに部店長が従業員と面談を行い、一人ひとりに合った育成や配置転換を行うことで、働きがいのある職場づくりに取り組んでいます。

#### ▶ お客さまからの声

営業店のロビーやATMコーナーに「お客さまご意見ハガキ」などを設置し、いただいたご意見・ご要望は随時、サービス向上のための施策に反映しています。

#### ▶ 顧客満足度アンケート

毎年、外部の専門事業者に委託し、事業を営むお客さまを対象に顧客満足度アンケートを実施しています。ご回答いただいた結果は営業活動の改善や提案能力の向上に活用しています。

#### ▶ お客さまアンケート

第12次中計の省察および第13次中計の策定にあたり、法人のお客さまを対象に「お客さまアンケート」を実施しました。アンケートの結果はサービスの改善や新たな施策の策定に活かされています。

#### ▶ 提案制度

現場の声を活かした業務改善を行うため、従業員からの提案制度を設けており、2024年度は62件の提案を受付しました。

#### ▶ 中計策定時の全員アンケート

第13次中計の策定にあたり、従業員の認識・意見を反映させ、より具体的で実効性のある計画とするため、全従業員を対象としたアンケートを実施しました。

#### ▶ 役員による中計の説明および意見交換会の開催

2024年4月に策定した第13次中計の目標達成に向け、役員による新中計の説明および意見交換会を開催しました。全店で開催し、約800名の従業員が参加しました。

### ◎ 株主とのコミュニケーション

株主総会の場以外においても、株主の皆さまとの建設的な対話を行うこととしています。株主の皆さまとの建設的な対話を促進するための体制整備および取組みに関する方針は次のとおりです。

#### 【株主との建設的な対話を促進するための体制整備および取組みに関する方針】

1. 株主との対話全般については、IR担当部署である総合企画部の担当役員が統括し、株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえ、合理的な範囲で、取締役（監査等委員、社外取締役を含む）が対応する。
2. 株主との対話の窓口は総合企画部とする。総合企画部は、総務、財務部門等と有機的に連携し、株主との対話をサポートする。
3. 当行の事業およびその戦略等の情報提供については、説明会を継続的に開催するほか、当行ホームページのIRサイトやディスクロージャー誌等により、積極的かつ分かりやすい情報提供に努める。
4. 株主との対話によって得られた意見や要望等については、常務会および取締役会にフィードバックする。
5. 対話に際してのインサイダー情報については、「法人関係情報管理およびインサイダー取引管理要領」に基づき、情報管理の徹底を図る。

#### ▶ 新潟県上場企業IRフォーラム

毎年、「新潟県上場企業IRフォーラム」に参加しており、2024年9月に開催された同フォーラムにおいて、頭取が個人投資家の皆さまに向けてIRセミナーを行いました。

#### IR資料等の提供

当行ホームページにネットIRとして会社説明会の資料および動画のほか、統合報告書、有価証券報告書、決算短信を掲載しています。  
(URL: <https://www.taikobank.jp/ir/>)

## 株主還元方針

銀行の公共的使命を念頭に置き経営基盤強化に向けた内部留保の充実を考慮しつつ、株主に対する配当を基本とした利益還元を通して資本効率の向上を図る。

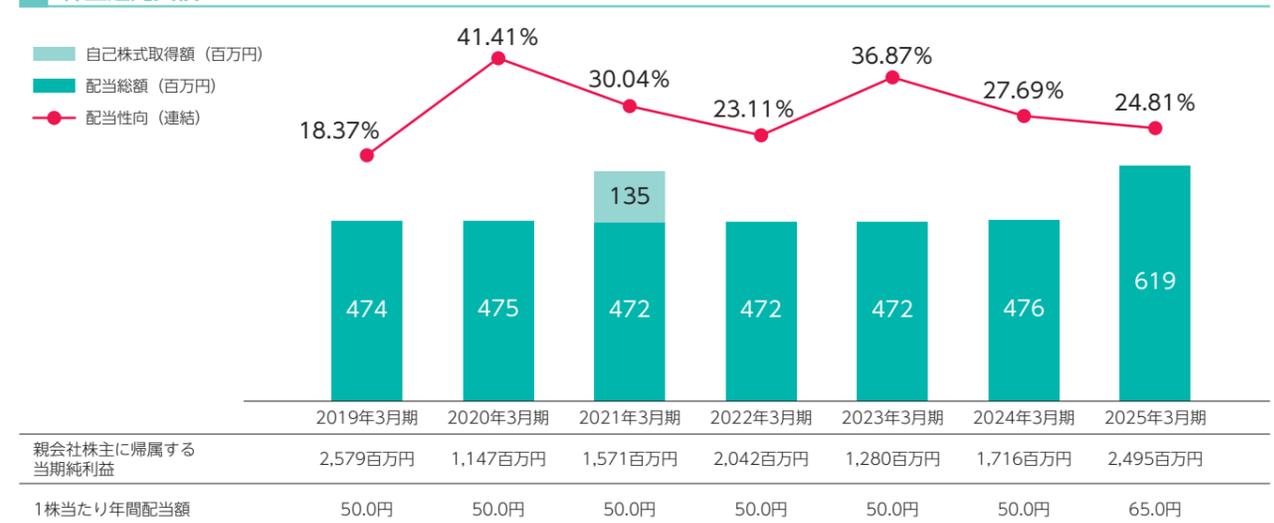
#### ■ 配当

1株につき50円の年間配当を下限とし、親会社株主に帰属する当期純利益の水準に応じて弾力的に株主への利益還元を努める。

#### ■ 自己株式の取得

資本の充実と財務面および経営効率とのバランスをみながら、実施の是非を検討していく。

#### 株主還元実績



# コーポレート・ガバナンス

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当行は、コーポレート・ガバナンスの充実が、株主をはじめとするすべてのステークホルダーからの支持と信頼の確立を目指していくための最も重要な経営課題の一つと位置付け、株主共同の利益とステークホルダーとの協働を確保しつつ、経営活動や意思決定の透明性向上に努め、コーポレート・ガバナンスの充実に継続的に取り組むこととしています。

当行は、銀行業務に精通した取締役による意思決定機能および独立した複数の社外取締役による公正かつ透明性の高い経営監督機能を有する取締役会と、常勤の監査等委員である取締役による高度な情報収集力と過半数の社外取締役を配し強固な独立性を有する監査等委員会による監査等委員会設置会社を採用しています。

## 企業統治の体制の概要および当該体制を採用する理由

当行は、監査等委員である取締役（複数の社外取締役を含む）に取締役会における議決権を付与することにより、監査・監督機能の強化を図るとともに、コーポレート・ガバナンス体制をより一層充実させ、更なる企業価値向上を図ることを目的として「監査等委員会設置会社」を採用しています。

業務執行、監査に係る当行の機関等の内容（2025年6月24日現在）は次のとおりです。

### 取締役会

取締役会は代表取締役頭取が議長を務めており、客観的かつ合理的判断を確保しつつ報告・審議および当行の重要な業務執行を決定し、取締役の職務の執行を監督することとしています。取締役会は原則、毎月開催しています。

### 常務会

取締役会で決定した基本方針に基づき経営に関する重要事項を協議する機関として、代表取締役会長、代表取締役頭取、専務取締役、常務取締役、取締役および常勤の監査等委員である取締役により構成される常務会を取締役会の下に設置しており、代表取締役頭取が議長を務めています。常務会は原則、毎週開催しています。

### 指名・報酬諮問委員会

取締役会の任意の諮問委員会として、取締役の選解任や報酬に関する重要な事項の決定にあたり、独立社外取締役の適切な関与と助言を得る機会を確保し、公正性・透明性・客観性を高めることでコーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を図ることを目的に設置しています。代表取締役会長、代表取締役頭取および監査等委員である社外取締役4名の計6名で構成され、代表取締役頭取が委員長を務めています。

### 経営委員会

常務会の諮問機関として、「信用リスク管理委員会」・「コンプライアンス委員会」・「ALM委員会」・「システム投資委員会」の4つの経営委員会を設置し、経営に関する重要な課題について各部門間の連携を図り、協議・調整を行っています。

各委員会の議事結果については、常務会の各員に報告しているほか、重要な事案については常務会で協議し、取締役会で決定しています。

#### ①信用リスク管理委員会

与信に係るリスク管理と適切な与信ポートフォリオの構築を目的に設置しており、事務局であるリスク統括部の担当役員である取締役が委員長を務めています。委員会は必要に応じて適宜開催し、常勤の監査等委員が出席することとしています。

#### ②コンプライアンス委員会

法令等の遵守体制を確立し、コンプライアンス意識の高い企業風土の実現を目的に設置しており、代表取締役頭取が委員長を務め、事務局はリスク統括部が担っています。委員会は毎月開催し、常勤の監査等委員が出席することとしています。

#### ③ALM委員会

リスク量の計測や分析を通じ、安定した収益の確保を目指すことを目的に設置しており、代表取締役頭取が委員長を務め、事務局はリスク統括部が担っています。委員会は毎月開催し、常勤の監査等委員が出席することとしています。

#### ④システム投資委員会

戦略的・効率的なシステム投資を行うことを目的に設置しており、代表取締役頭取が委員長を務め、事務局は総合企画部およびIT・オペレーション統括部が担っています。委員会は毎月開催し、常勤の監査等委員が出席することとしています。

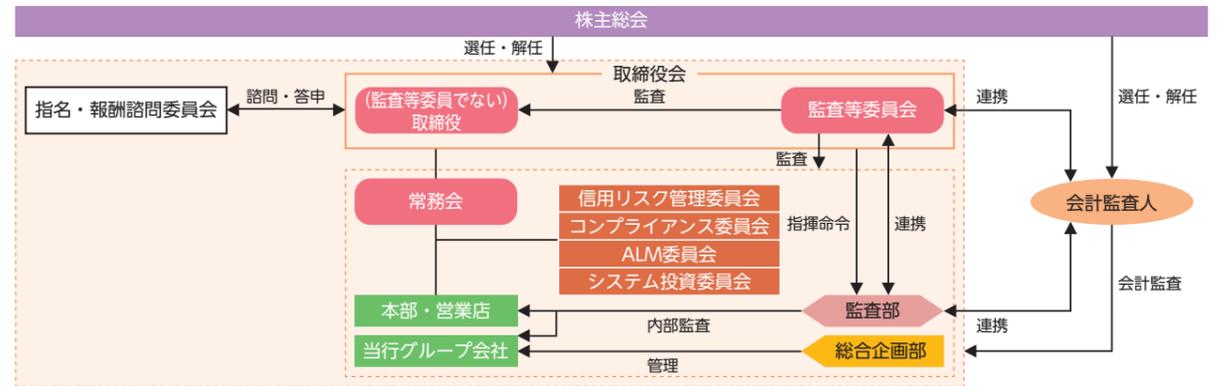
### 監査等委員会

監査等委員である取締役および監査等委員である社外取締役4名の計5名で構成される監査等委員会は、原則月1回開催するほか、常勤の監査等委員が常務会および各経営委員会に出席し、取締役の職務の執行および業務全般について監査を行うこととしています。

### 会計監査人

会計監査人として有限責任監査法人トーマツを選任しています。会計監査人は、法令等に基づき当行の計算書類等を監査しているほか、財務報告に係る内部統制の有効性の評価結果を監査しています。

## コーポレート・ガバナンス体制図



## 各機関のメンバー・出席者

氏名	メンバー・出席者							
	取締役会	常務会	指名・報酬諮問委員会	信用リスク管理委員会	コンプライアンス委員会	ALM委員会	システム投資委員会	監査等委員会
取締役 (監査等委員を除く)	石田 幸雄	●	●	●		●	●	
	川合 昌一	○	○	○		○	○	○
	鈴木 裕之	●	●		●	●	●	
	金井 哲男	●	●			●	●	●
	相場 実	●	●		○	●	●	
	高橋 義彦	●						
	関口 寛	●	●		●	●	●	
取締役 (監査等委員)	山口 知康	●	●		●	●	●	○
	細貝 巖 <small>社外</small>	●		●				●
	坂井 啓二 <small>社外</small>	●		●				●
	高橋 正秀 <small>社外</small>	●		●				●
	本間 由美子 <small>社外</small>	●		●				●

※ ○は議長または委員長

## 経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

### 経営陣幹部の選定

経営の責任者の一翼を担うことを自覚し、他の模範となるよう常に研鑽を重ね、誠実かつ忠実に経営陣幹部としての職務を全うすることができる者を頭取が推薦し、指名・報酬諮問委員会の審議を経て、取締役会で決定することとしています。

### 経営陣幹部の解職

経営陣幹部として求められる職務を全うできないと認められる場合、指名・報酬諮問委員会の審議を経て、取締役会で決定することとしています。

### 取締役候補の指名

#### ①取締役（監査等委員である取締役を除く。）

当行の経営戦略の実現に向け、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験と十分な社会的信用を有する者を頭取が推薦し、指名・報酬諮問委員会の審議を経て、取締役会で候補の指名を行うこととしています。

#### ②監査等委員である取締役

取締役の職務の執行の監査・監督を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験と十分な社会的信用を有する者を頭取が推薦し、指名・報酬諮問委員会での審議および監査等委員会より同意を得たうえで、取締役会で候補の指名を行うこととしています。

### 社外取締役候補の指名

これまでの経歴に基づき、専門的な知識や経験を有し、自らの知見に基づいて当行の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に貢献できると判断される者を頭取が推薦し、指名・報酬諮問委員会の審議を経て、取締役会で候補の指名を行うこととしています。

## 取締役会の構成に関する考え方

取締役会は、定款に定める員数を上限としつつ、取締役会の実効的かつ安定的な運営を実現する観点から構成するものとし、株主総会に取締役の選解任に関する議案を付議するにあたっては、次に掲げる取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランスに関する方針を踏まえて適切に実施することとしています。

### ▶ 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランスに関する方針

1. 取締役会は、十分な議論と迅速な意思決定を行うための適切な員数とし、ジェンダー、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成する。
2. 取締役が備えるべき知識、経験および能力は、長期戦略方針、中期経営計画およびそのリスクテイク方針に基づいて次のとおり定め、中期経営計画の策定の都度、見直しの必要性を確認する。

備えるべきスキル	選定の考え方
<b>企業共通</b>	
①企業経営	企業等における経営トップあるいは経営陣の一角としての経験は、取締役会としての監督機能を果たすために重要なスキル
②経営戦略・サステナビリティ	収益・リスクテイク・自己資本のバランスの最適化が経営戦略であり、経営に求められる最も重要なスキル。また、社会的価値の創造が重視されるなかにおいて、サステナビリティは経営戦略そのもの
③リスク管理	不確実性の高い環境下で持続的な企業競争力を確保するため、リスクガバナンスをはじめリスク管理の経験・知見は、健全な業務運営を監督するために重要なスキル
④人事政策	人的資本は、当行の経営戦略を支える最も重要な資本であり、経営人材の育成や人材・組織開発等の経験・知見は、経営陣による人的資本や企業風土の変革に向けた取組みを監督するために重要なスキル
⑤営業	顧客とのリレーションやブランド力の向上は、持続可能な収益の源泉であり、成長戦略の実現を目指す経営を監督するために重要なスキル
⑥財務・会計	健全な財務基盤の構築や資本効率の追求、成長戦略の実現を目指す経営を監督するために重要なスキル
⑦法務	経営陣による公正な企業活動、健全な業務運営を監督するために重要なスキル
⑧IT・デジタル	急速にDXが進むなか、IT・デジタルは競争力強化のキープポイントであり、今後の技術開発・ビジネス応用等の経験・知見は成長戦略の実現を目指す経営を監督するために重要なスキル
<b>(地域) 金融機関特有</b>	
⑨融資審査	貸出金は金融機関の持続可能な収益を支える最も重要な資産であるとともに、貸出資産が健全であることは預金者等からの信認を得るうえで必要な要素であり、健全な業務運営を監督するために重要なスキル
⑩市場運用	有価証券は金融機関の安定的な収益を支える重要な資産の一つであり、健全な業務運営を監督するために重要なスキル
⑪システム	基幹系システム、サブシステムを含め、システムは顧客に安心してサービスを利用いただくための基盤であり、安定稼働や技術拡張にかかる知見は、健全な業務運営を監督するために重要なスキル
⑫地域行政	地域金融機関にとり、地域行政に対する理解や地域行政との関係性は持続可能な地域社会の実現を進めるために重要であり、持続可能な経営を監督するために重要なスキル

3. 取締役会は、経営に対する監督機能の実効性を確保するため、独立性を有する社外取締役を複数名選任する。
4. 監査等委員には、財務・会計に関する十分な知見を有している者を1名以上選任する。
5. 取締役会の継続性・安定性の観点から、取締役候補者の決定にあたっては、同時にすべてまたは殆ど全員の候補者が新任とならないよう考慮する。

## 取締役のスキル・マトリックス

社内取締役が経験を有する分野および当行が社外取締役に特に期待する専門分野は次のとおりであり、当行が中期経営計画を実現するための必要なスキルを取締役会全体として確保しています。

氏名	経験分野・専門分野												
	経営戦略 サステナ ビリティ	リスク 管理	人事 政策	営業	IT デジタル	融資 審査	市場 運用	シス テム	企業 経営	財務 会計	法務	地域 行政	
取締役 (監査等委員を除く)	石田 幸雄	●	●	●		●							
	川合 昌一	●	●		●	●	●	●					
	鈴木 裕之	●	●	●	●	●		●					
	金井 哲男		●	●		●		●		●	●		
	相場 実	●	●				●						
	高橋 義彦				●								
	関口 寛						●	●					
取締役 (監査等委員)	山口 知康		●	●	●								
	細貝 巖 <small>社外</small>										●		
	坂井 啓二 <small>社外</small>									●			
	高橋 正秀 <small>社外</small>								●				
本間 由美子 <small>社外</small>											●		

※1. スキル・マトリックスは、各氏が有する全ての知見を表すものではありません。

※2. 社外取締役については、特に期待する専門分野を記載しています。

## 取締役会の活動状況

### ▶ 取締役会における主な検討内容（2024年度）

- ・第13次中期経営計画の達成に向けた取組みについて
- ・サステナビリティへの取組みについて
- ・店舗政策について
- ・システム投資案件について
- ・政策投資株式の各銘柄の今後の保有方針について
- ・財務報告にかかる内部統制の有効性評価について
- ・統合的リスク管理プログラムの取組みについて
- ・コンプライアンス・リスク管理プログラムの取組みについて

### ▶ 取締役会の実効性の分析・評価

当行では、取締役会全体の実効性について、毎年、社外を含む取締役の自己評価をベースに分析・評価を行うこととしています。

2025年6月の取締役会において、取締役会全体の実効性に関する分析・評価を行い、取締役会全体の実効性については確保されていることを確認するとともに、さらなる実効性向上に向け、付議・報告議案以外の議論すべきテーマの設定や議論時間の確保を課題として共有しています。



代表取締役と社外取締役によるランチミーティングを四半期毎に開催し、当行を取り巻く経営環境等についての意見交換を通じて情報共有を図っています。

## 社外役員の状況

当行の社外取締役は4名であり、いずれも監査等委員であります。

当行の独立性判断基準に照らし、社外取締役全員が当行からの独立性を有していると考えられることから、東京証券取引所に対し、全員を独立役員として届け出しています。

氏名	2024年度の取締役会および監査等委員会への出席状況	選任状況に関する考え方、企業統治において果たす機能および役割
細貝 巖	取締役会	13回/13回
	監査等委員会	15回/15回
坂井 啓二	取締役会	13回/13回
	監査等委員会	15回/15回
高橋 正秀	取締役会	13回/13回
	監査等委員会	14回/15回
本間 由美子	取締役会	- (※)
	監査等委員会	- (※)

※取締役本間由美子は、2025年6月24日開催の定時株主総会において取締役に就任（新任）

## 役員の報酬等

取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、取締役という）の報酬等は、株主総会において承認された総額の範囲内で、透明性、公正性および合理性の確保を目的に、指名・報酬諮問委員会の審議および答申を経て取締役会決議により決定しています。

取締役報酬等の決定方針は、指名・報酬諮問委員会の審議および答申を経て、取締役会において決議しています。また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることや、指名・報酬諮問委員会からの答申が尊重されていることを確認しています。

### ▶ 取締役の報酬構成

取締役の報酬は、①役割や責務に応じて月次で支給する「確定金額報酬」（固定報酬）、②単年度の業績等に応じて支給する「業績連動型報酬」および③中長期的な企業価値向上への貢献意欲や株主重視の経営意識をより一層高めるための「株式報酬型ストックオプション」（変動報酬）をもって構成しています。

### ▶ 監査等委員である取締役の報酬等

監査等委員である取締役の報酬等の額および各人の額については、株主総会において承認された総額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

監査等委員である取締役の報酬は、中立性および独立性を高めるため、月次で支給する「確定金額報酬」（固定報酬）のみとしています。

# 役員一覧

## 取締役



取締役会長  
(代表取締役)  
いしだ ゆきお  
**石田 幸雄**

1976年 4月 株式会社大光相互銀行入行  
2003年 8月 業務監査部業務監査室長  
2005年 6月 総合企画部企画広報課長兼コンプライアンス室長  
2006年 6月 総合企画部副部長  
2008年 7月 大宮支店長  
2009年 6月 総合企画部長  
2011年 6月 取締役総合企画部長  
2013年 6月 常務取締役  
2016年 6月 専務取締役  
2017年 6月 専務取締役関東地区本部長  
2019年 6月 取締役頭取  
2024年 6月 取締役会長 (現職)



取締役頭取  
(代表取締役)  
かわい しょういち  
**川合 昌一**

1993年 3月 株式会社大光銀行入行  
2011年 6月 楠川支店長  
2013年 2月 審査部副部長  
2014年 6月 審査部長  
2017年 6月 執行役員審査部長  
2019年 6月 取締役関東地区本部長  
2021年 6月 常務取締役営業本部長  
2023年 6月 専務取締役コスト削減・業務改革特命チーム部長  
2024年 6月 取締役頭取 (現職)

監査部担当



専務取締役  
すずき ひろゆき  
**鈴木 裕之**

人事部、営業戦略部、  
地域産業支援部、リテール営業部担当

1984年 4月 株式会社大光相互銀行入行  
2008年 7月 営業統括部営業企画グループマネージャー  
2011年 6月 営業統括部副部長  
2013年 6月 総合企画部長  
2016年 6月 新発田支店長  
2018年 6月 執行役員監査部長  
2020年 6月 執行役員人事部長  
2021年 1月 執行役員人事部長兼女性活躍推進室長兼コスト削減特命チーム部長  
2021年 6月 取締役人事部長兼コスト削減特命チーム部長  
2022年 1月 取締役人事部長兼コスト削減・業務改革特命チーム部長  
2022年 6月 常務取締役人事部長兼コスト削減・業務改革特命チーム部長  
2023年 6月 常務取締役人事部長兼営業本部長  
2024年 6月 専務取締役人事部長兼営業本部長  
2025年 6月 専務取締役営業本部長 (現職)



常務取締役  
かない てつお  
**金井 哲男**

コスト削減・業務改革特命チーム、  
IT・オペレーション統括部担当

1986年 4月 大蔵省入省  
2010年 7月 東京国税局総務部長  
2012年 7月 株式会社企業再生支援機構 (現 株式会社地域経済活性化支援機構) 執行役員  
2015年 8月 長崎県警察本部長  
2017年 8月 国税庁調査査察部長  
2018年 7月 名古屋国税局長  
2019年 9月 原子力損害賠償・廃炉等支援機構理事  
2021年 10月 税務大学校長  
2023年 11月 株式会社大光銀行顧問  
2024年 6月 常務取締役コスト削減・業務改革特命チーム部長 (現職)



常務取締役  
あいば みのる  
**相場 実**

総合企画部、リスク統括部担当

1986年 4月 株式会社大光相互銀行入行  
2009年 6月 融資企画部融資企画グループマネージャー  
2011年 6月 経営管理部主計グループマネージャー  
2013年 5月 経営管理部副部長  
2014年 6月 経営管理部長  
2019年 6月 執行役員経営管理部長  
2021年 6月 執行役員総合企画部長  
2022年 6月 取締役  
2024年 6月 取締役リスク統括部長  
2025年 6月 常務取締役 (現職)



取締役  
たかはし よしひこ  
**高橋 義彦**

1985年 4月 株式会社大光相互銀行入行  
2009年 6月 直江津支店長  
2011年 6月 石山支店長  
2013年 6月 大宮支店長  
2015年 2月 燕支店長  
2017年 6月 三条支店長  
2019年 6月 営業統括部付部長兼えちご大花火支店長  
2020年 6月 営業統括部長兼えちご大花火支店長  
2021年 6月 執行役員新潟地区本部長兼新潟支店長兼学校町支店長  
2023年 6月 取締役新潟地区本部長兼新潟支店長兼学校町支店長  
2024年 6月 取締役長岡地区本部長兼本店営業部長兼神田支店長兼千手支店長 (現職)



取締役  
せきぐち ゆたか  
**関口 寛**

審査部、総務部、市場金融部担当

2001年 5月 株式会社大光銀行入行  
2010年 6月 中沢支店長  
2012年 6月 中条支店長  
2013年 6月 安田支店長  
2015年 6月 新潟駅前支店長  
2016年 10月 新潟駅前支店長兼沼垂支店長  
2017年 6月 総務部副部長  
2019年 6月 市場金融部付部長  
2020年 6月 市場金融部長  
2023年 6月 執行役員市場金融部長  
2024年 6月 取締役市場金融部長 (現職)

## 取締役 (監査等委員)



取締役  
(監査等委員)  
やまぐち ともやす  
**山口 知康**

1985年 4月 株式会社大光相互銀行入行  
2007年 6月 人事部秘書室長  
2010年 6月 河渡支店長  
2012年 6月 見附支店長  
2013年 6月 金融サービス部長  
2015年 3月 地域産業支援部長  
2016年 6月 東京支店長兼総合企画部東京事務所長  
2017年 6月 執行役員人事部長兼女性活躍推進室長  
2018年 6月 執行役員人事部長  
2020年 6月 執行役員監査部長  
2021年 6月 取締役 (監査等委員) (現職)



取締役  
(監査等委員)  
ほそかい いわお  
**細貝 巖**

1992年 4月 第二東京弁護士会登録  
1997年 6月 新潟県弁護士会登録  
1999年 3月 細貝法律事務所所長 (現職)  
2004年 6月 株式会社原信監査役  
2010年 6月 原信ナルスホールディングス株式会社 (現 アクシアルリテイリング株式会社) 監査役  
2014年 6月 株式会社大光銀行取締役  
2014年 6月 アクシアルリテイリング株式会社取締役  
2017年 6月 株式会社大光銀行取締役 (監査等委員) (現職)  
2023年 2月 株式会社中越カントリー倶楽部取締役 (現職)



取締役  
(監査等委員)  
さかい けいじ  
**坂井 啓二**

1977年 3月 公認会計士登録  
1981年 3月 税理士登録  
1985年 3月 坂井会計事務所所長 (現職)  
1994年 10月 監査法人トーマツ (現 有限責任監査法人トーマツ) 代表社員  
2007年 6月 日本公認会計士協会東京会新潟県会会長  
2012年 9月 一正簿粋株式会社監査役  
2014年 7月 さくらの街信用組合 (現 はばたき信用組合) 員外監事  
2015年 9月 一正簿粋株式会社取締役 (監査等委員)  
2019年 6月 株式会社大光銀行取締役 (監査等委員) (現職)  
2019年 12月 はばたき信用組合員外監事



取締役  
(監査等委員)  
たかはし まさひで  
**高橋 正秀**

1980年 6月 株式会社新潟日報社入社 (編集局)  
2008年 4月 同社編集局次長兼報道本部長兼写真画像部長兼編集委員  
2014年 4月 同社執行役員営業統括本部広告事業本部長  
2016年 3月 同社取締役編集制作統括本部長  
2018年 3月 同社常務取締役経営企画会議議長、経営管理本部長  
2020年 3月 同社専務取締役経営企画会議議長、経営管理本部長  
2021年 3月 同社代表取締役専務経営企画会議議長  
2022年 3月 同社顧問 (現職)  
2022年 3月 株式会社新潟日報サービスネット代表取締役会長  
2022年 4月 株式会社新潟日報メディアネット代表取締役会長  
2023年 6月 株式会社大光銀行取締役 (監査等委員) (現職)



取締役  
(監査等委員)  
ほんま ゆみこ  
**本間 由美子**

1983年 4月 新潟県庁入行  
2002年 4月 県巻健康福祉事務所地域福祉課課長代理  
2006年 4月 県労働委員会事務局総務課調整審査第1係長  
2008年 4月 県監査委員事務局監査第3班副参事  
2010年 4月 県教育庁生涯学習推進課長補佐  
2011年 4月 県県民生活・環境部文化振興課長  
2012年 4月 県県民生活・環境部消費者行政課長  
2014年 4月 県県民生活・環境部県民生活課長  
2015年 4月 県県民生活・環境部副部長  
2016年 4月 県監査委員事務局局長  
2018年 4月 県県民生活・環境部長  
2019年 4月 県会計管理者兼出納局長  
2021年 3月 新潟県庁退職  
2021年 4月 新潟県国民健康保険団体連合会常務理事  
2025年 5月 特定非営利活動法人新潟県消費者協会理事 (現職)  
2025年 6月 公益財団法人新潟県女性財団監事 (現職)  
2025年 6月 株式会社大光銀行取締役 (監査等委員) (現職)

※取締役の細貝巖氏、坂井啓二氏、高橋正秀氏および本間由美子氏は、会社法第2条第15号に定める社外取締役であります。社外取締役4氏につきましては、東京証券取引所に対し独立役員として届け出ています。

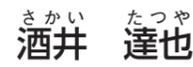
## 執行役員



せき じゅん  
**関 潤**  
新潟地区本部長、  
新潟支店長、学校町支店長



まるやま そういち  
**丸山 宗一**  
人事部長



さかい たつや  
**酒井 達也**  
営業戦略部長、  
えちご大花火支店長



はせがわ ゆきお  
**長谷川 幸夫**  
地域産業支援部長



ながさわ ひろし  
**長澤 宏**  
リスク統括部部長

# リスク管理体制

当行では、多様化・複雑化するリスクを適切に把握・分析し、経営の健全性の維持と収益性の向上を図っていくため、リスク管理体制の強化・充実に取り組んでいます。

## ○ リスク管理の取組み

### リスク管理体制の概要

多様なリスクを総合的に把握し一元的に管理する統括部署として、リスク統括部を設置しています。

運用面では、各リスクの主管部を明確にするとともに、信用リスク、市場リスク等のリスク毎のリスク管理方針および統合的リスク管理方針を取締役会の決議により定めているほか、リスク統括部において年度毎の管理方針としてリスク管理プログラムを策定し、中間期および期末にはその実施状況をチェック

するなど、リスクの統合管理に努めています。また、それらのリスクを横断的に管理するため、定期的に経営委員会（信用リスク管理委員会、コンプライアンス委員会、ALM委員会）を開催し、必要な協議を行っています。さらに、経営の健全性の確保と収益性・効率性の向上を図ることを目的として、リスク資本配賦を実施しています。各部署のリスク管理の適切性については、内部監査部門である監査部が監査しています。

### リスク毎の管理体制

#### 1 信用リスク管理

信用リスクとは、取引先の倒産や財務状況の悪化等により、資産の価値が減少ないし消滅し、銀行が損失を被るリスクのことです。

当行では、リスク統括部を主管部とし、毎月、信用リスク計量化システムによりリスク量を計測し、増減要因を分析した上でALM委員会に報告しています。また、信用リスク管理重視

の審査体制の整備やクレジット・リミット設定等による与信ポートフォリオ管理の強化、特定の業種や特定のグループに対する与信集中の防止、信用格付の精緻化による信用リスク管理の強化等に努めているほか、各種研修により審査能力の向上にも努めています。

#### 2 市場リスク管理

市場リスクとは、金利、株価、為替等のさまざまな市場の要因の変動により、保有する資産の価値が変動し、銀行が損失を被るリスクのことです。

当行では、市場金融部を主管部とし、VaRによるリスク量を計測し、リスク量の推移や経営体力との対比により健全性を検証した上で、毎月ALM委員会に報告しています。市況が大

幅に変動した場合には、臨時ALM委員会を開催し、シミュレーション等により対応を協議しています。また、資本配賦を実施し、配賦資本使用率についてもモニタリングしています。特に有価証券についてはリスク量を詳細に計測および管理するとともに、投資資金の効率運用にも努めています。

#### 3 流動性リスク管理

流動性リスクとは、市場の評価や財務内容の悪化等による予期せぬ資金の流出により、資金繰りがつかなくなる場合や、資金の確保に通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスクおよび市場の混乱等により市場において取引ができないことなどから、銀行が損失を被るリスクのことです。

当行では、市場流動性リスク管理部門はリスク統括部、資金繰りリスク管理部門は市場金融部を主管部とし、流動性リスクの状況を常時、的確に管理し、安定的な水準の確保に努めています。また、不測の事態にも対応できるよう、具体的な対応要領を定めるとともに十分な資金調達枠を維持しています。

#### 4 オペレーショナル・リスク管理

オペレーショナル・リスクとは、業務の過程、役職員の活動もしくはシステムが不適切であることまたは自然災害等外生的な事象により損失を被るリスクおよび風評リスク等のことです。

当行では、オペレーショナル・リスクを法務リスク、事務リスク、システムリスク、風評リスク、人的リスク、有形資産リスクの6つに区分し、それぞれの主管部を定めて適切に管理しています。総合的な管理部門はリスク統括部としており、定期的に損失事象を収集分析してALM委員会に報告し、再発防止等について協議しています。

法務リスク管理の主管部はリスク統括部としています。法務リスク管理体制としては、顧問弁護士と連携したリーガルチェック等を実施するとともに、法令改正時の集合研修等により意識の向上に努めています。

事務リスク管理、システムリスク管理の主管部はIT・オペレーション統括部としています。事務リスク管理体制としては、事務処理規程の整備、研修、事務処理規程検定試験および営業店事務指導の実施等により、厳正な事務取扱いの定着に努めています。また、監査部による定例的な立入検査により、事務処理の適正性および内部管理体制の適切性・有効性を検証し、事務リスクの顕在化防止に努めています。システムリスク管理体制としては、基幹系システムを委託している株式会社日立製作所NEXTBASEセンターにおいてシステムリスクを一次的に管理し、

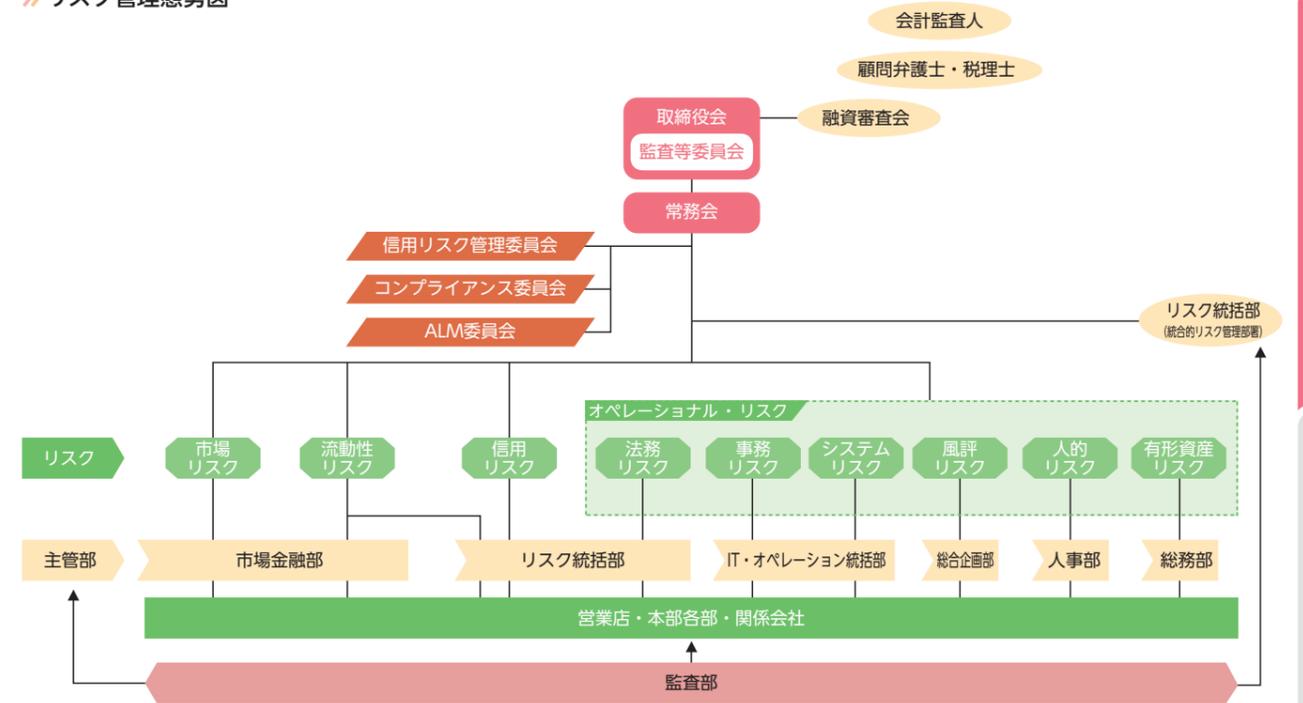
その管理状況についての報告等を受けることにより二次的に管理しているほか、当行の監査法人、監査部門の監査によっても検証しています。バックアップ体制についてはNEXTBASEバックアップセンターを設置し、整備を図っています。また、国際系システム等の小規模システムや分散システム（クライアント・サーバー、パソコン等）に係るリスク管理は各システム使用部門で管理し、IT・オペレーション統括部が統括管理しています。

風評リスク管理の主管部は総合企画部としています。風評リスク管理体制としては、インターネット掲示板等からの情報収集、風評情報の正確かつ迅速な報告体制の整備、適切な情報開示等に努め、風評発生時の未然防止を図るとともに影響を最小限に抑えられるよう努めています。また、万一の場合に備えてマニュアルを策定しているほか、定期的な訓練も実施しています。

人的リスク管理の主管部は人事部とし、人事運営上の不公平・不正や差別的行為などから損失を被ることのないよう、人事考課者研修等による適正な人事考課の実施やヘルプラインを利用したハラスメント防止等に努めています。

有形資産リスク管理の主管部は総務部とし、災害その他の事象などから被る損害をできるだけ小さくするため、店舗等の耐震診断結果に基づく補強工事や建物・設備の定期点検等を実施しています。

#### 》 リスク管理態勢図



## ○ マネー・ローndリングおよびテロ資金供与対策への取組み

当行は、マネー・ローndリングおよびテロ資金供与対策を経営上の重要課題と認識し、IT・オペレーション統括部担当役員をマネロン等防止対策責任者として、「マネー・ローndリング対策室」の設置や「マネー・ローndリング/テロ資金供与防止方針」等の各種規程を制定してマネロン対策を進めています。今後も関係法令およびガイドライン等に基づき、経営陣の主導的な関与のもと管理態勢の強化に取り組んでいきます。

# コンプライアンス（法令等遵守）

当行では、社会的責任と公共的使命を遂行し、地域社会の一員として揺るぎない信頼を確立していくことを目的としてコンプライアンスの強化に積極的に取り組んでいます。法令等遵守に係る当行のコンプライアンス基本方針として「行動憲章」を定め、コンプライアンス意識の高い企業風土の構築を進めています。

## ○ コンプライアンスの取組み

### ▶▶ コンプライアンス体制

コンプライアンスの統括部署をリスク統括部とし、リスク統括部担当役員がコンプライアンス統括責任者となり、体制の整備とコンプライアンス・マインドの醸成を図っています。本部各部および全営業店にコンプライアンス責任者を配置し、計画に基づき継続的に啓蒙活動を実施しています。

また、定期的にコンプライアンス委員会を開催し、法令等遵守体制の強化、事務事故等の発生防止、臨店監査に基づく業務改善等について協議・検討しています。

### ▶▶ コンプライアンスプログラム

行内体制整備の具体的な実践計画であるコンプライアンスプログラムを年度毎に取締役会で策定し、それに基づいて行員のコンプライアンス研修の実施やコンプライアンスに関する規定の整備、モニタリングの充実、検査体制の強化等を図っています。

### ▶▶ コンプライアンス啓蒙活動

役職員の倫理・行動に関する遵守規準である「役職員行動規範」およびコンプライアンス体制を構築・強化するための「コンプライアンス・マニュアル」を行内イントラネットに公開し、コンプライアンス啓蒙活動等に活用しています。

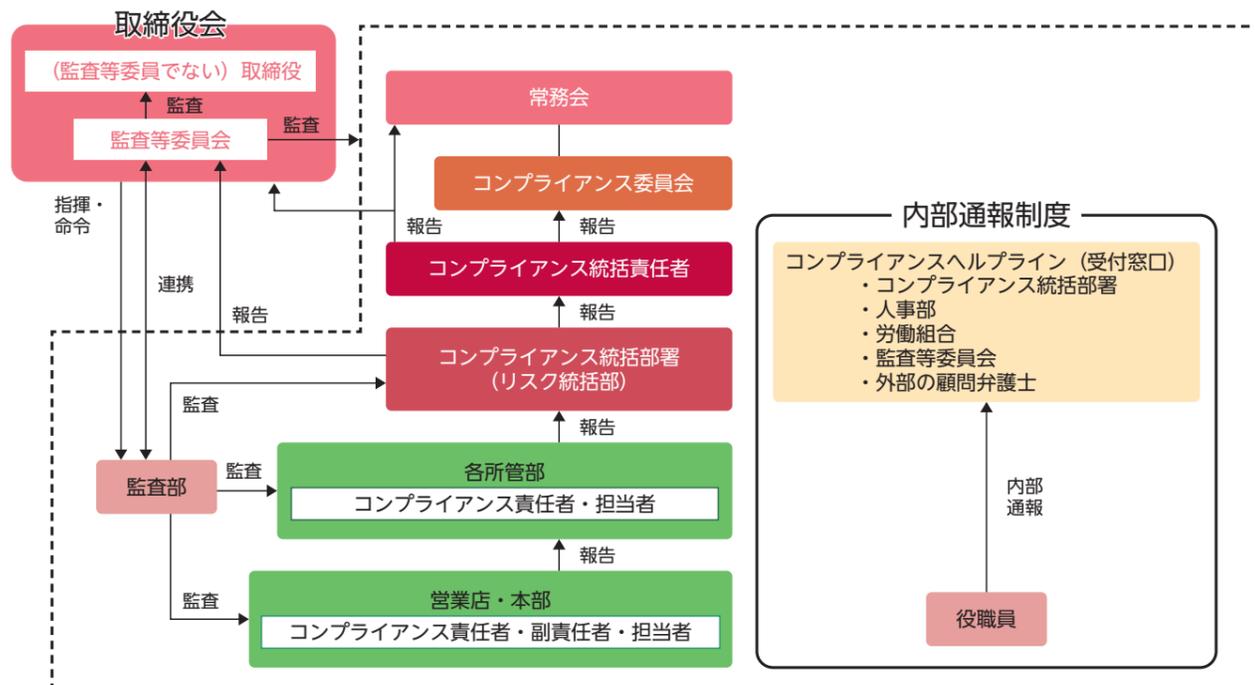
また、各種会議、研修時のコンプライアンス講義、「コンプライアンス通信」等の定期的な発行、「コンプライアンス確認ドリル」の実施等により、教育に努めています。

### ▶▶ 内部通報制度

内部通報制度として、コンプライアンス統括部署や外部の顧問弁護士等を受付窓口とする「コンプライアンスヘルプライン」を設置し、法令違反、倫理違反などコンプライアンス上の重大な問題に関する役職員（一年以内の退職者を含む）からの通報・相談の受付体制を整備しています。

この制度により問題行為の早期発見と行内牽制機能の強化を図り、コンプライアンス態勢の充実に努めています。

### ▶▶ コンプライアンス体制図



### ▶▶ コンプライアンス基本方針（行動憲章）

(銀行の公共的使命)

1. 銀行のもつ公共的使命の重みを常に認識し、健全な業務運営を通じて揺るぎない信頼の確立を図る。

(質の高い金融サービスの提供)

2. 経済活動を支えるインフラとしての安定的な機能提供とサービスの高度化に向けた不断の創意と工夫に努め、お客さま本位の業務運営を通じて、お客さまのニーズに応えるとともに、市民生活や企業活動に脅威を与えるテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、セキュリティレベルの向上や災害時の業務継続確保などお客さまの利益の適切な保護にも十分配慮した質の高い金融サービスの提供を通じて、内外の経済・社会の発展に貢献する。

(法令やルールの厳格な遵守)

3. あらゆる法令やルールを厳格に遵守し、社会的規範にもとることのない、誠実かつ公正な企業活動を遂行する。

(社会とのコミュニケーション)

4. 経営等の情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、銀行を取り巻く幅広いステークホルダーとの建設的な対話を通して、自らの企業価値の向上を図るとともに、社会からの理解と信頼を確保するべく、広く社会とのコミュニケーションを図る。

(人権の尊重)

5. すべての人々の人権を尊重する。

(多様な人材の活躍、健康・安全な職場)

6. 多様な人材の活躍を促進する制度や柔軟な働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を確保する。

(人材育成への取組み、金融経済教育への貢献)

7. 人材育成や能力開発に積極的に取り組み、従業員の自律的なキャリア形成を支援する。また、金融経済教育への参画等により、社会の金融リテラシー向上に貢献する。

(環境問題等への取組み)

8. 地球環境や社会情勢の変化等への耐性の高いサステナブルな環境・社会の構築に向け、主体的に行動する。

(社会参画と発展への貢献)

9. 銀行が社会の中においてこそ存続・発展し得る存在であることを自覚し、社会とともに歩む「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する。

(反社会的勢力との関係遮断、テロ等の脅威への対応)

10. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは断固として対決し、関係遮断を徹底する。また、国際社会がテロ等の脅威に直面している中で、マネー・ローンダリング対策およびテロ資金供与対策の高度化に努める。

## ○ 個人情報保護への取組み

### 個人情報保護方針（プライバシー・ポリシー）

当行は、地域金融機関としてお客さまからの信頼を第一と考え、お客さまからお預かりした個人情報につきましては、個人情報保護の重要性を認識し、個人情報保護方針に基づいて厳格な管理に努めています。

個人情報  
保護方針

当行の「個人情報保護方針」は当行ホームページに掲載しています。



### 個人情報の安全管理体制について

#### ▶▶ 個人情報保護責任者の設置

個人情報保護の体制整備の統括責任者として本部に個人情報統括責任者を、また、各営業店と各部には個人情報管理責任者を設置し体制整備に努めています。

#### ▶▶ モニタリングの実施と改善

個人情報の適正な取扱いと安全管理が確実にされているか監査部が監査を実施しています。その結果は個人情報統括責任者に報告し安全管理体制の改善を図っています。

#### ▶▶ 従業員の監督

従業員に対しては、個人情報保護方針の遵守と顧客情報を含む行内情報の機密保持に関する誓約書を徴求しています。また、個人情報保護の意識を向上させるための教育、啓蒙活動を行っています。

#### ▶▶ 漏えい防止への取組み

個人情報の漏えい防止のため、私用カバンの持込みの禁止、パソコンの持出禁止、ハードディスク等外部記録媒体の管理強化、還元資料等の保管確認を行っています。

# 会社概要

## 大光銀行のプロフィール

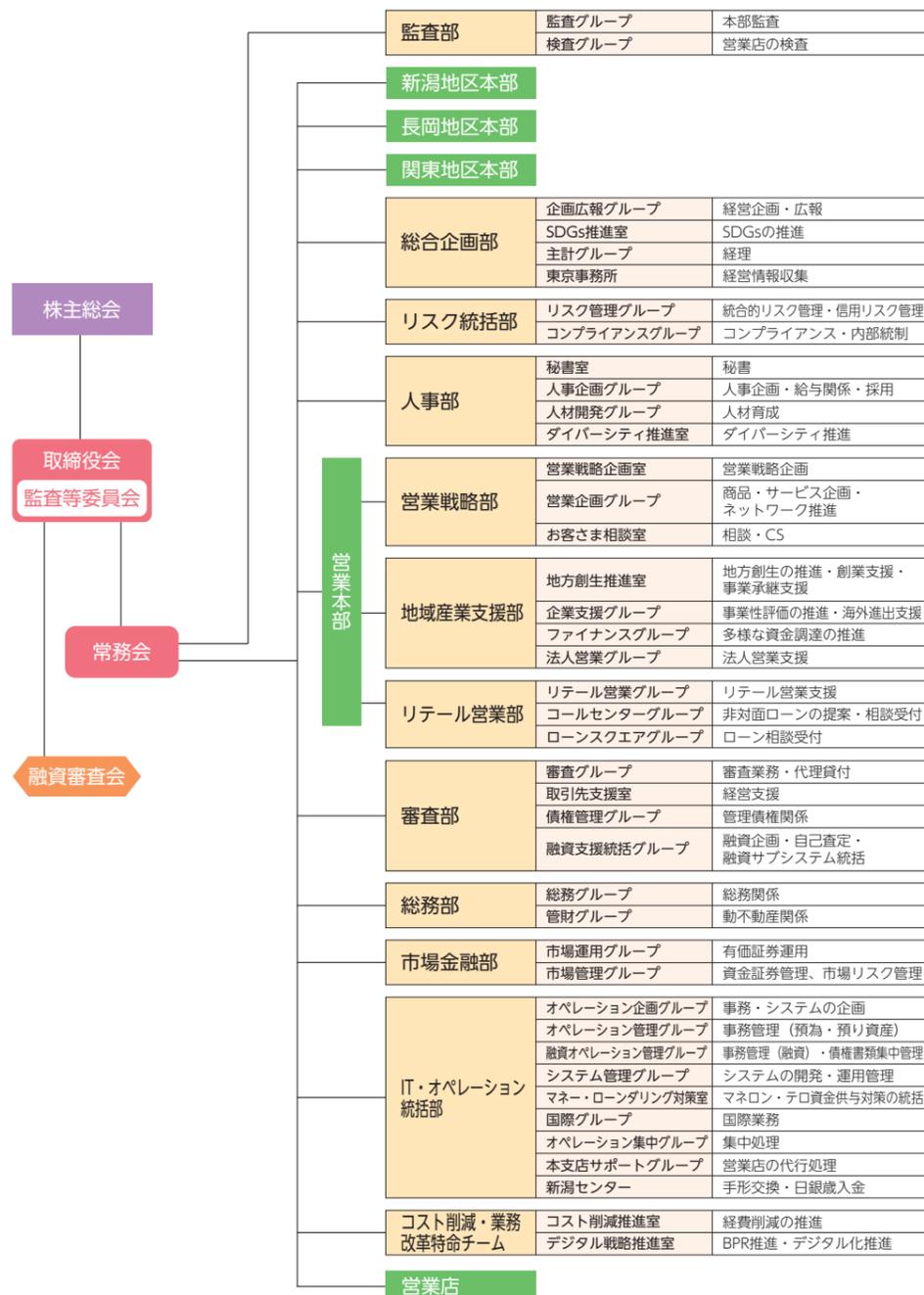
本店所在地	新潟県長岡市大手通一丁目5番地6	従業員数	897人 (うち出向者19人)
創立	1942 (昭和17) 年3月	店舗数	71店舗
総資産	1兆6,757億円	新潟県内62	新潟県外8
預金	1兆4,693億円	インターネット支店1	(2025年3月31日現在)
貸出金	1兆1,711億円		
資本金	100億円		



# 組織図

## 経営組織図

(2025年6月30日現在)



# 主要な業務の内容

業務	業務の内容	
預金業務	預金	当座預金、普通預金、貯蓄預金、通知預金、定期預金、定期積金、別段預金、納税準備預金、外貨預金等を取り扱っています。
	譲渡性預金	譲渡可能な定期預金を取り扱っています。
融資業務	融資	手形貸付、証書貸付および当座貸越を取り扱っています。
	手形の割引	銀行引受手形、商業手形および荷付為替手形の割引を取り扱っています。
商品有価証券売買業務	国債等公共債の売買業務を行っています。	
有価証券投資業務	国債、地方債、社債、株式、その他の証券に投資しています。	
内国為替業務	送金為替、当座振込および代金取立等を取り扱っています。	
外国為替業務	輸出、輸入および外国送金その他外国為替に関する各種業務を行っています。	
社債等の受託業務	債券の受託業務、公共債の募集受託等に関する業務を行っています。	
金融商品仲介業務	SBIグループとの共同店舗 (大光銀行SBIマネープラザ) およびネット仲介業務を行っています。	
附帯業務	代理業務	①日本銀行蔵入代理店 ②地方公共団体の公金取扱業務 ③独立行政法人勤労者退職金共済機構の代理店業務 ④株式払込金の受入代理業務および株式配当金、公社債元利金の支払代理業務 ⑤住宅金融支援機構・日本政策金融公庫等の代理貸付業務 ⑥信託代理業務
	保護預りおよび貸金庫業務	
	債務の保証 (支払承諾)	
	公共債の引受	
	国債等公共債および証券投資信託の窓口販売	
	損害保険の窓口販売	
	生命保険の窓口販売	
	個人型確定拠出年金の受付	
	顧客紹介業務 (証券)	
	各種ビジネス・サポートサービス	

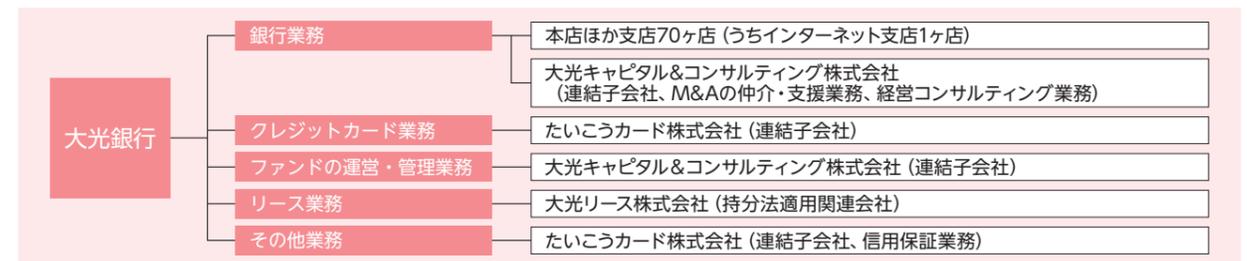
# 大光銀行グループの状況

## 事業の内容

当行グループ (当行および当行の関係会社) は、当行 (株式会社大光銀行)、連結子会社2社および関連会社1社 (持分法適用会社) で構成され、銀行業務を中心に、クレジットカード業務、リース業務などの金融サービスに係る事業を行っています。

## 事業系統図

(2025年6月30日現在)



## 関係会社の状況

(2025年6月30日現在)

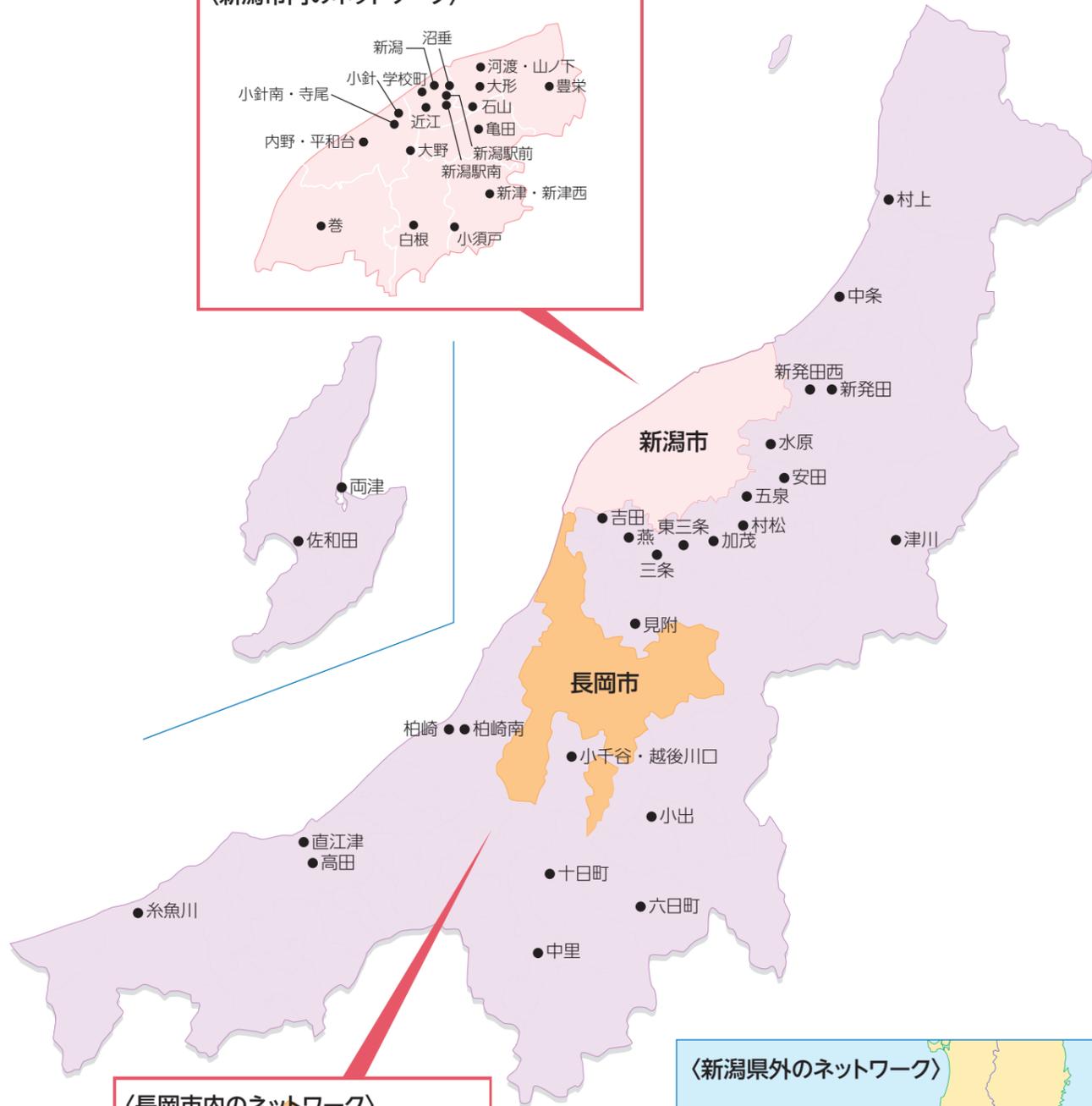
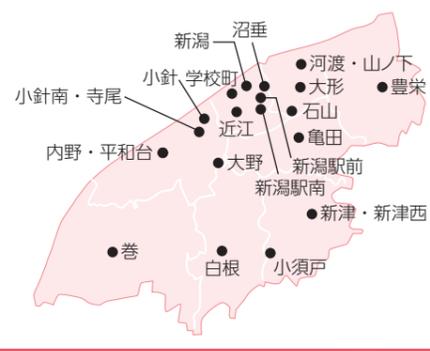
連結子会社					
会社名	事業の内容	設立年月日	資本金 (百万円)	当行の議決権比率 (%)	グループ会社の議決権比率 (%)
たいこうカード株式会社 長岡市城内町二丁目2-4	クレジットカード業務 信用保証業務	1990年6月29日	35	47.1	—
大光キャピタル&コンサルティング株式会社 長岡市東坂之上町一丁目2-3	ファンドの運営・管理業務 M&Aの仲介・支援業務 経営コンサルティング業務	2023年5月10日	20	100.0	—
持分法適用関連会社					
会社名	事業の内容	設立年月日	資本金 (百万円)	当行の議決権比率 (%)	グループ会社の議決権比率 (%)
大光リース株式会社 長岡市城内町二丁目2-4	総合リース業務	1974年10月21日	270	5.0	34.5

# ネットワーク

<店舗>71ヶ店 (うち新潟県外8ヶ店、インターネット支店1ヶ店)

(2025年6月30日現在)

## <新潟市内のネットワーク>



## <長岡市内のネットワーク>



## <新潟県外のネットワーク>



## 店舗一覧(71ヶ店)

(2025年6月30日現在)

### 新潟県

#### >> 長岡地区

本店営業部 千手支店	長岡市大手通1丁目5番地6	☎ 0258 (36) 4000
◆神田支店	長岡市神田町2丁目2番地17	☎ 0258 (35) 1414
◆長岡東支店	長岡市四郎丸3丁目5番6号	☎ 0258 (34) 2330
◆中沢支店	長岡市大田2丁目6番地6	☎ 0258 (27) 4721
希望が丘支店	長岡市下柳3丁目1番21号	☎ 0258 (28) 0231
◆長岡西支店	長岡市新保1丁目9番6号	☎ 0258 (24) 1919
◆新保支店	長岡市宮内3丁目11番6号	☎ 0258 (35) 4611
◆宮内支店	長岡市与板町与板223番地1	☎ 0258 (72) 3155
◆与板支店	長岡市上除町西2丁目35番地	☎ 0258 (46) 3171
◆関原支店		

#### >> 新潟地区

◆新潟支店	新潟市中央区古町通七番町1010番地 古町ルフル1階・2階	☎ 025 (223) 4121
◆新潟支店	新潟市秋葉区新津本町1丁目12番8号	☎ 0250 (22) 4121
◆新潟西支店	新潟市西蒲区巻甲2204番地1	☎ 0256 (72) 3266
◆巻支店	新潟市中央区沼垂東4丁目8番35号	☎ 025 (245) 2271
◆沼垂支店	新潟市中央区学校町通2番町568番地20	☎ 025 (265) 3111
◆学校町支店	新潟市西区大野町3256番地	☎ 025 (377) 2701
◆大野支店	新潟市南区白根字十人割2295番地	☎ 025 (372) 2171
◆白根支店	新潟市西区小針上山10番22号	☎ 025 (231) 2281
◆小針支店	新潟市東区寺山3丁目1番8号	☎ 025 (271) 6621
◆大形支店	新潟市中央区米山3丁目14番38号	☎ 025 (245) 5171
◆新潟駅前支店	新潟市江南区亀田本町2丁目1番34号	☎ 025 (381) 1122
◆亀田支店	新潟市東区粟山1丁目19番19号	☎ 025 (277) 5511
◆石山支店	新潟市西区小針7丁目17番25号	☎ 025 (230) 5511
◆小針南支店	新潟市北区石動1丁目17番地13	☎ 025 (387) 1400
◆寺尾支店	新潟市秋葉区小須戸字町浦3385番地1	☎ 0250 (38) 3211
◆豊栄支店	新潟市中央区東大通1丁目7番15号	☎ 025 (245) 1301
◆小須戸支店	新潟市西区内野町1007番地2	☎ 025 (262) 5151
◆新潟駅前支店	新潟市東区太平4丁目1番6	☎ 025 (273) 6121
◆内野支店	新潟市中央区上近江4丁目2番16号	☎ 025 (284) 6171
◆平和台支店		
◆河渡支店		
◆山ノ下支店		
◆近江支店		

#### >> 下越地区

◆新発田支店	新発田市諏訪町2丁目4番22号	☎ 0254 (22) 3741
◆五泉支店	五泉市駅前1丁目10番13号	☎ 0250 (43) 3944
◆村上支店	村上市大町1番12号	☎ 0254 (53) 3161
◆水原支店	阿賀野市中央町2丁目6番22号	☎ 0250 (62) 2830
◆新発田西支店	新発田市西園町1丁目3番4号	☎ 0254 (26) 1241
◆安田支店	阿賀野市保田1821番地7	☎ 0250 (68) 4233
◆中条支店	胎内市東本町24番22号	☎ 0254 (43) 5337
◆村松支店	五泉市村松甲1754番地	☎ 0250 (58) 6154
◆津川支店	東蒲原郡阿賀町津川3472番地1	☎ 0254 (92) 2460

#### >> 中越地区

◆三条支店	三条市本町3丁目6番25号	☎ 0256 (32) 1111
◆柏崎支店	柏崎市西本町1丁目3番15号	☎ 0257 (22) 5256
◆見附支店	見附市本町1丁目1番33号	☎ 0258 (62) 1660
◆燕支店	燕市宮町2番23号	☎ 0256 (63) 3195

◆十日町支店	十日町市高田町1丁目239番地1	☎ 025 (752) 3591
◆六日町支店	南魚沼市六日町2102番地1	☎ 025 (772) 2570
◆加茂支店	加茂市穀町8番38号	☎ 0256 (52) 1212
◆小千谷支店	小千谷市本町2丁目2番25号	☎ 0258 (83) 3551
◆越後川口支店		
◆小出支店	魚沼市小出島484番地	☎ 025 (792) 1144
◆東三条支店	三条市一ノ門2丁目1番22号	☎ 0256 (32) 3211
◆柏崎南支店	柏崎市日吉町3番17号	☎ 0257 (24) 8181
◆吉田支店	燕市吉田日之出町3番18号	☎ 0256 (93) 3121
◆中里支店	十日町市上山己3083番地3	☎ 025 (763) 3431

#### >> 上越地区

◆高田支店	上越市本町5丁目3番1号	☎ 025 (523) 6151
◆糸魚川支店	糸魚川市大町2丁目5番10号	☎ 025 (552) 0720
◆直江津支店	上越市五智1丁目3番27号	☎ 025 (544) 1022

#### >> 佐渡地区

◆両津支店	佐渡市両津夷30番地	☎ 0259 (27) 3161
◆佐和田支店	佐渡市河原田本町209番地	☎ 0259 (57) 2188

### 群馬県

◆前橋支店	前橋市石倉町2丁目5番地3	☎ 027 (251) 6611
-------	---------------	------------------

### 埼玉県

◆川口支店	川口市本町3丁目6番22号	☎ 048 (224) 2111
◆大宮支店	さいたま市大宮区土手町3丁目13番地	☎ 048 (644) 2111
◆上尾支店	上尾市柏座2丁目8番6号	☎ 048 (776) 2771
◆桶川支店	桶川市泉1丁目8番15号	☎ 048 (787) 4511
◆鴻巣支店	鴻巣市雷電1丁目3番38号	☎ 048 (541) 7111

### 東京都

◆東京支店	豊島区池袋2丁目40番13号 池袋デュプレックスビズ12階	☎ 03 (3988) 1221
-------	----------------------------------	------------------

### 神奈川県

◆横浜支店	横浜市中区本町4丁目43番地	☎ 045 (662) 8621
-------	----------------	------------------

### インターネット支店

えちご大花火支店	☎ 0120 (977) 487
----------	------------------

東京支店・横浜支店・えちご大花火支店を除く全店にキャッシュサービスコーナーを設置しています。  
窓口営業時間は、平日9:00~15:00となっています。(◆印のある店舗は平日11:30~12:30、■印のある店舗は平日12:00~13:00は休業とさせていただきます。)

◆印のある店舗はAED(自動体外式除細動器)を設置しています。  
※店舗内店舗方式により、平和台支店は内野支店、山ノ下支店は河渡支店、中沢支店は長岡東支店、新潟西支店は新津支店、越後川口支店は小千谷支店、千手支店は本店営業部、寺尾支店は小針南支店に移転統合しています。

## ローンスクエアのご案内

住宅ローンなどのご相談に専門スタッフがご対応いたします。 <営業時間>土曜日、日曜日/10:00~17:00・水曜日を除く平日/10:00~18:00

長岡地区 ローンスクエア長岡(神田支店内) 〒940-0052 長岡市神田町2丁目2番地17 TEL 0120-937-411 (通話料無料)	新潟中央地区 ローンスクエア新潟(新潟駅前支店隣) 〒950-0916 新潟市中央区米山3丁目14番38号 TEL 0120-974-585 (通話料無料)	新潟西地区 ローンスクエア新潟西(小針支店内) 〒950-2011 新潟市西区小針上山10番22号 TEL 0120-995-250 (通話料無料)	上越地区 ローンスクエア上越(高田支店内) 〒953-0832 上越市本町5丁目3番1号 TEL 0120-993-498 (通話料無料)	県央地区 ローンスクエア県央(東三条支店内) 〒955-0045 三条市一ノ門2丁目1番22号 TEL 0120-557-500 (通話料無料)	下越地区 ローンスクエア新発田(新発田支店内) 〒957-0058 新発田市西園町1丁目3番4号 TEL 0120-988-806 (通話料無料)
--	---	---	--	---	--



株式会社大光銀行 総合企画部

〒940-8651

新潟県長岡市大手通一丁目5番地6

TEL0258-36-4111 (大代表)

ホームページアドレス >>> <https://www.taikobank.jp/>



見やすいユニバーサルデザイン  
フォントを採用しています。

2025年7月発行